



Vývoj mezd v automobilovém průmyslu a jejich porovnání s vybraným průmyslovým odvětvím

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Lukáš Kašpar**

Vedoucí práce: Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D.





Development of wages in Automotive and their comparison with other selected industrial sector

Master thesis

Study programme: N6208 – Economics and Management

Study branch: 6208T085 – Business Administration

Author: **Bc. Lukáš Kašpar**

Supervisor: Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D.



Originál zadání ZP je vložen do originálu ZP, kopie zadání ZP je vložena do kopie ZP

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval paní Ing. Jaroslavě Syrovátkové, PhD., za vedení mé diplomové práce, za její odbornou pomoc a za trpělivost, kterou se mnou měla. Také bych chtěl poděkovat zástupcům Českého statistického úřadu, Sdružení automobilového průmyslu a Asociaci sklářského a keramického průmyslu za rychlé a přínosné reagování na mé dotazy.

Anotace

Předmětem diplomové práce „Vývoj mezd v automobilovém průmyslu a jejich porovnání s vybraným průmyslovým odvětvím“ je rozbor mezd výše zmíněného průmyslu s průmyslem sklářským v období 2010-2015. Teoretická část práce se zabývá popisem trhu práce, podnikové personalistiky, odměňováním pracovníků, jejich hodnocením a rozbořením mezd jako takových. Popis dále přechází k jednotlivým průmyslovým odvětvím a společnostem, jež je reprezentují. Praktická část práce se věnuje rozboru vývoje mezd v obou odvětvích a jejich následnému vzájemnému porovnání. Analýza primárně čerpá z údajů Českého statistického úřadu, Sdružení automobilového průmyslu a Asociace sklářského a keramického průmyslu. Mimo porovnání mezd mezi jednotlivými odvětvími se analýza věnuje rovněž komparaci vzájemných odchylek mezi jednotlivými zdroji. Na závěr práce je autorovo doporučení, jež je zpracováno na základě výsledků analýz.

Klíčová slova: mzdy, hodnocení, zaměstnanci, automobilový průmysl, sklářský průmysl, Český statistický úřad, AutoSAP, ASKPČR, vývoj, porovnání, průmysl.

Abstract

The thesis subject, „Development of wages in Automotive and their comparison with other selected industrial sector” is an analysis of industry mentioned below with glass one in time of 2010-2015. The theoretical part of thesis is about analysis of labor market, personnel work in business, reward of workers, their ratings and wages as such. The description continues to analysis of individually industrial sectors and their representatives which represents them. The practical part of thesis is dedicated to analysis of the development of wages in both industrial sectors and their subsequent mutual comparison. The analysis is primarily based on information of Český statistický úřad, Sdružení automobilového průmyslu, Asociace sklářského a keramického průmyslu. Expect of this comparison between individually sectors the analysis also compares mutual deviation between individually sources. In conclusion of thesis there is an author's recommendation which comes out of analysis results.

Key words: wages, reward, employees, car industry, glass industry, Czech statistical office, AutoSAP, ASKPČR, development, comparison, industry.

OBSAH

OBSAH.....	9
Seznam ilustrací.....	12
Seznam tabulek.....	13
Seznam použitých zkratk a značek	14
Seznam vzorců.....	15
Úvod	16
1 Trh práce	17
1.1 Poptávka po práci.....	17
1.2 Nabídka práce	18
1.3 Mzdové rozdíly	19
1.4 Odbory	20
1.4.1 Dopad odborů na mzdy	20
2 Personální práce a její vliv na mzdy.....	21
2.1 Činnosti personalistiky	21
2.2 Přínos personální práce	21
2.3 Personální náklady	22
3 Odměňování	23
3.1 Motivace	24
3.2 Hodnocení výkonnosti	26
3.2.1 Proces hodnocení a jeho cíle	26
3.2.2 Cíle pracovního hodnocení.....	27
3.3 Mzdy	28
3.3.1 Části mzdy/odměňování	28
3.3.2 Faktory ovlivňující politiku řízení odměňování	29
4 Faktory ovlivňující výši peněžních odměn v organizaci.....	30
5 Metody sběru dat.....	31
5.1 Český statistický úřad	31
5.1.1 Základní vymezení odvětví	31

5.1.2	Zdroje dat.....	31
5.1.3	Tvorba základního a výběrového souboru.....	32
5.1.4	Dopady a nešetřené části souboru	32
5.1.5	Základní publikované ukazatele	33
5.2	Sdružení Automobilového průmyslu	34
5.3	Asociace sklářského a keramického průmyslu	34
6	Popis automobilového průmyslu.....	35
6.1	Vývoj a charakteristika průmyslu v České republice	35
6.2	Automobilový průmysl v ČR – historie.....	37
6.3	Automobilový průmysl – Současnost	38
6.4	Vývoj výroby osobních a malých užitkových vozidel a vývoj hrubé mzdy na území ČR.....	40
6.5	AutoSAP – Sdružení automobilového průmyslu.....	42
6.6	Popis vybraných firem automobilového průmyslu	44
6.6.1	ŠKODA AUTO a.s.	44
6.6.2	Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.	46
6.6.3	Fehrer Bohemia, s.r.o.	47
7	Charakteristika sklářského průmyslu na území ČR	49
7.1	Historie sklářského odvětví	49
7.2	Rozdělení sklářského odvětví	50
7.3	Postavení sklářského průmyslu v ČR	52
7.4	Popis zástupců firem za sklářského odvětví	55
7.4.1	PRECIOSA – LUSTRY, a.s.	55
7.4.2	Crystalex CZ, s.r.o.	57
7.4.3	AGC FlatGlass Czech a.s., člen AGC Group	58
8	Trh práce v ČR mezi léty 2010–2015	61
9	Vývoj mezd v automobilovém a sklářském průmyslu mezi léty 2010-2015	65
9.1	Analýza mezd automobilového a sklářského průmyslu pomocí dat z ČSÚ	66

9.2	Vývoj mezd ve zpracovatelském průmyslu v porovnání s průmyslem celkovým.....	68
9.3	Průměrný vývoj počtu zaměstnanců ve zpracovatelském a celkovém průmyslu	70
9.4	Průměrný vývoj mezd ve zpracovatelském a celkovém průmyslu.....	71
9.5	Průměrný vývoj počtu zaměstnanců v odvětví CZ-NACE 23 a CZ-NACE 29....	72
9.6	Průměrný vývoj mezd v CZ-NACE 23 a CZ-NACE 29	74
9.7	Závěrečné zhodnocení analýzy na základě dat z ČSÚ	75
9.8	Vývoj mezd v Automobilovém průmyslu podle dat z AutoSAP.....	76
9.8.1	Vývoj mezd členských firem AutoSAP	77
9.8.2	Vývoj mezd automobilového průmyslu rozdělený na jednotlivé druhy podniků podle charakteru výroby.....	78
9.8.3	Další dělení skupin AutoSAP	79
9.8.4	Vývoj mezd automobilového průmyslu rozdělený podle profesí v jednotlivých skupinách podle AutoSAP.....	80
9.9	Vývoj mezd ve sklářském průmyslu rozdělený podle jednotlivých odvětví	81
10	Porovnání sběru dat z použitých zdrojů	83
10.1	Odchylka mezi velikostí průměrných mezd v ČSÚ, ASKPČR a AutoSAP	84
11	Porovnání vývoje mezd mezi sledovanými odvětvími	85
11.1	Vývoj reálné mzdy porovnávaných odvětví.....	87
11.2	Porovnání průměrné mzdy v ČR s Německem	89
12	Doporučení.....	90
	Závěr.....	92
	Seznam použité literatury	94
	Citace.....	94
	Bibliografie.....	98
	Seznam příloh.....	99
	Přílohy	100

Seznam ilustrací

Obr. 1: Vývoj počtu pracovníků ve firmách AUTOSAP	38
Obr. 2: Vývoj počtu pracovníků v základních skupinách firem	39
Obr. 3: Vývoj produkce vozidel na území ČR	40
Obr. 4: Relace mezi průměrnou mzdou v ČR a průměrnou mzdou ve firmách	
AutoSAP	41
Obr. 5: Struktura členské základny	42
Obr. 6: Struktura členské základny dle počtu zaměstnanců	43
Obr. 7: Rozdělení tržeb zpracovatelského průmyslu do jednotlivých odvětví	52
Obr. 8: Promítnutí průměrné mzdy za jednotlivá odvětví a za celou ČR	54
Obr. 9: Vývoj počtu pracovníků a průměrné mzdy	63
Obr. 10: Spojnicový graf zachycující vývoj indikátoru důvěry podnikatelů	64
Obr. 11: Počty zaměstnanců ve zpracovatelském a celkovém průmyslu v r. 2015	68
Obr. 12: Průměrná hrubá měsíční mzda ve zpracovatelském a celkovém průmyslu	69
Obr. 13: Průměrný vývoj počtu zaměstnanců v období 2010-2015	70
Obr. 14: Průměrný vývoj mezd v období 2010-2015	71
Obr. 15: Průměrný vývoj počtu zaměstnanců v období 2010-2015	73
Obr. 16: Průměrný vývoj mezd v období 2010-2015	73
Obr. 17: Vývoj mezd celé členské základny AutoSAP	77
Obr. 18: Vývoj mezd podle odvětví v AutoSAP	78
Obr. 19: Vývoj mezd dle jednotlivých odvětví sklářského průmyslu 2010-2015	82
Obr. 20: Porovnání vývoje mezd dle jednotlivých použitých zdrojů	84
Obr. 21: Porovnání vývoje mezd mezi zkoumanými odvětvími	85
Obr. 22: Porovnání nejsilnějších a nejslabších skupin v porovnávaných odvětvích	86
Obr. 23: Porovnání reálných mezd s nominálními	88

Seznam tabulek

Tab. 1: Rozdělení tržeb do jednotlivých odvětví a jejich vývoj mezi lety 2010-2015	53
Tab. 2: Počet zaměstnanců v jednotlivých odvětvích a jejich vývoj mezi lety..... 2010-2015	53
Tab. 3: Vývoj průměrné mzdy v jednotlivých odvětvích mezi lety 2010 -2015	54
Tab. 4: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců a hrubých měsíčních mezd v ČR	61
Tab. 5: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců a hrubých měsíčních mezd v ČR (v %)	62
Tab. 6: Nejvyšší a nejnižší hodnoty z hlediska průměrného růstu a absolutní výše mzdy ..	75
Tab. 7: Vývoj mezd v automobilovém průmyslu v absolutních číslech 2010-2015	79
Tab. 8: Vývoj mezd v automobilovém průmyslu rozdělený podle profesí 2011-2015	80
Tab. 9: Poměr počtu pracovníků dělnických profesí k profesím ostatním v roce 2015	80
Tab. 10: Průměr hrubé mzdy v jednotlivých sklářských odvětvích	81

Seznam použitých zkratk a značek

AGC	Asahi Glass Co
AutoSAP	Sdružení automobilového průmyslu
ASKPČR	Asociace sklářského a keramického průmyslu
B2B	Business to Business (obchod mezi společnostmi)
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská Unie
HMMC	Hyundai Motor Manufacturing
PAL	Příslušenství automobilů a letadel
TPCA	Toyota Peugeot Citroen Automobile

Seznam vzorců

(1) $Index_R = \frac{Index_W}{Index_P}$ Vzorec pro výpočet indexu reálné mzdy 88

Úvod

Česká republika je v této chvíli ve velice dobré hospodářské kondici. V návaznosti na příznivý vývoj je na místě zamyslet se nad tím, kdo nebo co se zasloužilo o tento stav. Nepopíratelnou zásluhu nese pracovní síla – tedy zaměstnanci pracující v podnicích na území České republiky. Na tuto skutečnost by zdejší společnosti neměly zapomínat a dostatečně si tohoto stavu vážit. Jedním z indikátorů toho, jak si společnosti váží svých zaměstnanců, jsou mzdy a právě těmi se tato práce zabývá.

Cílem práce je popsat vývoj mezd v automobilovém průmyslu mezi léty 2010-2015 a následně ho porovnat s jiným průmyslovým odvětvím. Pro tento účel je vybrán sklářský průmysl, jež má podobně jako automobilový velmi bohatou tradici a historii na našem území.

První část diplomové práce je věnována rozboru témat, která se této problematice věnují. Mezi ně patří trh práce, personální práce v podniku, formy odměňování a hodnocení. Dále jsou zde ještě popsána obě průmyslová odvětví a z každého z nich jsou vybrány 3 jejich zástupci, jež jsou dle autora významní pro přiblížení jednotlivých odvětví.

Druhá část práce patří již samotné analýze zabývající se porovnáním vývoje mezd ve sledovaných průmyslových odvětvích. Prvotním cílem bylo zvolit z každého odvětví jednoho zástupce, který by poskytl informace týkající se odměňování v podniku a získaná data posléze porovnat. Po oslovení 15 společností napříč celou republikou bylo zjištěno, že se tyto údaje v zásadě nesdělují a práce se tak musela ubrat jiným směrem. Toto rozhodnutí vedlo k použití veřejně přístupným dat ze třech institucí a to konkrétně Českého statistického úřadu, Sdružení automobilového průmyslu a Asociace sklářského a keramického průmyslu. V rámci analýzy bylo pracováno se všemi dostupnými zdroji. Získaná data jsou v práci komparována z hlediska jejich absolutních výší i z procentuálního vývoje mezi jednotlivými lety. Jednotlivé výsledky z analýz jsou srovnávány v rámci možných rozdělení, která umožňují data z veřejných zdrojů. Dále jsou porovnávána mezi odvětvími a rovněž jsou zdokumentovány odchylky ve výších mezd, které se nacházejí mezi jednotlivými zdroji.

1 Trh práce

„Práce je něčím víc než jen nějakým abstraktním výrobním faktorem. Pracující je člověk. Člověk toužící po dobrém místě s pěkným platem, za který by si koupil, co chce a co potřebuje.“¹

Výše mzdy ovlivňuje jak pracovní nabídku, tak i její poptávku. Člověk se samozřejmě při výběru práce neřídí jen podle ní, ale pro většinu pracujících společností je právě výše odměny za práci primárním důvodem, proč pro určitou společnost pracují. Cílem této kapitoly je popsat ty části pracovního trhu, jež právě výši mzdy ovlivňují.

1.1 Poptávka po práci

Poptávku po práci představují hlavně společnosti, jež potřebují vyplnit nabízená pracovní místa. Obecně řečeno, poptávka po jakémkoliv výrobním faktoru odráží mezní produktivitu výrobního faktoru. Podle zákona klesajících výnosů přidá každá dodatečná jednotka pracovního vstupu menší a menší část výstupu. Tento fakt ale nelze brát úplně jako pevně daný. Na mezní produkt práce mají vliv další aspekty a to kapitálová vybavenost a „lidský kapitál“, jež představuje např. vzdělání a zkušenosti z praxe. Díky těmto aspektům byl podle Samuelsona zapříčiněn velký růst reálných mezd během 20. stol. Další aspekt, který má vliv na produktivitu práce, je stát a jeho vládní investice. Samuelson uvádí jako příklad USA, kde se velké množství kapitálu akumulovalo do husté sítě silnic, tratí a komunikačních spojení. V České republice rozvoj průmyslu zabrzdil minulý režim, který se příliš nepřizpůsoboval trhu, ale preferoval státem řízené hospodářství. To jak stát investuje do rozvoje vzdělání, vědy a infrastruktury má nemalý vliv na velikost mezd/platů, které jsou jeho občanům na území onoho státu nabízeny.²

¹ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 243. ISBN 978-80-205-0590-3.

² SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 244-245. ISBN 978-80-205-0590-3.

1.2 Nabídka práce

„Nabídka práce označuje množství hodin, které lidé hodlají věnovat na výdělečnou činnost“³

Nabídku práce ovlivňují odpracované hodiny, participace pracovní síly a imigrace. Z hlediska pracovní doby závislé na velikosti mzdy zde působí dva efekty a to substituční a důchodový. Teze je taková, že do určité výše mzdy převažuje u zaměstnance efekt substituční, což znamená, že je díky vyšší mzdové sazbě ochoten trávit více času v práci a tak nahradit svůj volný čas za vyšší mzdu. Od určité chvíle ale nastává situace, kdy má zaměstnanec uspokojivou mzdu a již je na tom tak, že raději omezí svou pracovní dobu a vymění čas v práci za svoje volno a bude si mzdu užívat a spotřebovávat. V této chvíli se jedná o efekt důchodový.

Participace pracovní síly se projevuje hlavně v posledních desetiletích, kdy se projevil mnohem větší podíl zaměstnaných žen. Jedním z důvodů je růst reálných mezd a tak větší atraktivita práce pro ženy. Toto zvýšení ale nelze jednoznačně vysvětlit pouze ekonomickými faktory.

Imigrace, jež je třetím faktorem, je v posledních letech jedním z nejdiskutovanějších témat. Tím, že je tak velký rozdíl mezi reálnými mzdami v jednotlivých státech, dochází k odlivu pracovní síly z ekonomik, které nenabízejí tak dobré pracovní podmínky do ekonomik rozvinutějších.⁴

„In the standard competitive framework, increasing the labor supply decreases the real wage, suggesting that immigrants depress the wages of native workers. But under imperfect substitutability, immigrants complement native workers, raising the marginal product of the domestic work force“.

³ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 247. ISBN 978-80-205-0590-3.

⁴ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 248. ISBN 978-80-205-0590-3.

Citace z práce od Dybczak, K., & Galuscák, K. (2013) udává dvě strany této problematiky a to na jedné straně snižování reálných mezd v závislosti na zvyšování nabídky práce a na straně druhé zaplňování pracovních míst, které např. domorodci nechtějí a zároveň navyšování mezního produktu práce. Aneb: „Každá mince má rub a líc.“⁵

1.3 Mzdové rozdíly

„Definovat průměrnou mzdu je stejně těžké jako definovat průměrného člověka.“⁶

Tato práce se zabývá průměrnými mzdami ve dvou průmyslových odvětvích. Mzdové rozdíly jsou znatelné všude, ať už mezi jednotlivými ekonomikami, průmyslovými odvětvími či pohlavími. Na vysvětlení mzdových rozdílů je většinou potřeba zohlednit tři faktory- rozdíly v pracovních místech, rozdíly v lidech a nedokonalou konkurenci na trhu práce.

Disparity v pracovních místech definují kompenzující mzdové rozdíly, jež představují kompenzaci relativní atraktivnosti neboli nepeněžních rozdílů mezi profesemi. To znamená, že pokud jde člověk do fabriky na třísměnný provoz, musí občas pracovat přesčas, o víkendech či o svátcích, dostane za tuto pro něj neatraktivní skutečnost příplatky a i samotná pozice bude ohodnocena více, než například vrátní, kteří jsou celou dobu na jednom místě a dělají relativně lehkou práci. To znamená, že povolání, která jsou neatraktivní a jsou fyzicky a časově náročná, jsou kompenzována tím, že je za ně například větší peněžní ohodnocení.

Rozdíly v lidech představuje kvalita práce. Lidé se mezi sebou z hlediska pracovních zkušeností a přínosů pro danou společnost kvalitativně liší. Akumulované znalosti ze vzdělání a zkušenosti z praxe představují „lidský kapitál“. Jako příklad lze uvést právníky a doktory, kteří pro svoje vzdělání a znalosti obětují mnohem delší čas a rovněž i více finančních prostředků než většina ostatních lidí. Po dostudování a načerpání dostatečných zkušeností pak ale představují velice kvalitní lidský kapitál.

⁵ Dybczak, K., & Galuscák, K. (2013). Changes in the czech wage structure: Does immigration matter? Finance a Uver, 63(2), 108-128. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1372485297?accountid=17116>.

⁶ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 249 ISBN 978-80-205-0590-3.

Posledním aspektem je nedokonalá konkurence na trhu práce. V dnešní době ani není pomalu možné dosáhnout dokonalé konkurence. Jedním z důvodů nedokonalé konkurence jsou odbory, jimž je věnována následující podkapitola.⁷

1.4 Odbory

Podle Samuelsona (2009) získávají odbory tržní sílu díky legálnímu monopolu na zajištění pracovních služeb pro určitou firmu nebo odvětví. Odbory jsou sdružením zaměstnanců v podniku, jež pro všechny zaměstnance v podniku vyjednává pracovní podmínky, výši mzdy a další výhody. Jednají o kolektivní smlouvě, kde jsou výše uvedené podmínky stanoveny. Tato kolektivní smlouva musí být schválena zástupci firmy, kteří jsou na druhé straně. V praxi se tak většinou jedná o kompromis mezi požadavky odborové organizace a požadavky společnosti. Odbory mají k dispozici různé donucovací nástroje. Mohou např. rozhodnout o stávce či o zmrazení pracovní nabídky.

1.4.1 Dopad odborů na mzdy

Odbory mají své zastánce i odpůrce. Zastánci tvrdí, že odbory pomáhají zvyšovat reálnou mzdu a jsou tak přínosem pro zaměstnance. Odpůrci zase tvrdí, že díky jejich jednání pokrývují trh práce a způsobují tak svými nereálnými požadavky na mzdy a jiné podmínky jen nezaměstnanost, inflaci a deformaci alokace zdrojů.

Dalo by se říci, že každá strana názorového spektra má v určitých věcech pravdu. Odbory na jedné straně zamezují diskriminaci ve smyslu velké diferenciaci výše mezd například na stejných pozicích v oboru. Na druhé straně, mohou odbory svým jednáním způsobit to, že vyjednájí příliš vysokou mzdu a to způsobí převis nabídky práce nad její poptávkou. Tato nerovnost pak může způsobit nedostatek pracovním míst a tím zvýšenou nezaměstnanost.

Přítomnost odborů ve společnosti není pravidlem. Většinou se vyskytují pouze u těch větších. Je na každém, jaký si o nich udělá názor a samozřejmě závisí i na tom, jakým způsobem jednotlivé odbory ve firmě pracují.⁸

⁷ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 249-253 ISBN 978-80-205-0590-3.

2 Personální práce a její vliv na mzdy

V posledních letech se čím dál více projevuje to, že lidský kapitál je jednou z nejdůležitějších konkurenčních výhod, kterou může společnost na trhu disponovat. Personální práce je považována za jednu z nosných činností v podniku. Z hlediska výzkumu, který se provádí v rámci této práce, není nutné do hloubky popisovat jednotlivé činnosti personalistů, avšak z důvodů přiblížení tématu práce je dobré si je zde uvést alespoň na okraj.

2.1 Činnosti personalistiky

Armstrong (2006) ve své knize *A Handbook of Human Resource Management Practice* řadí do personálních činností tyto:

- Organizování, analýza pracovních míst, psychologické aspekty personální práce (charakteristika lidí, motivace, podpora loajality, ...), lidské zdroje, získávání a výběr zaměstnanců, propouštění zaměstnanců ze společnosti, řízení výkonu, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, **odměňování**, vztahy v organizaci, zdraví, bezpečnost a péče o pracovníky, ...⁹

Odměňování a v tomto případě zejména to, které je vyjádřené vyšší peněžitě odměny za provedenou práci, je jednou z činností, která zaměstnance ovlivňuje nejvíce.

2.2 Přínos personální práce

Jak je již uvedeno výše, personální práce podporuje výkonnost podniku a má přímý vliv na hospodářské výsledky společnosti. Těchto cílů je dosahováno za pomoci dobrého využití pracovních sil, minimální fluktuací, výběrem těch nejlepších uchazečů o práci, motivací zaměstnanců k vyšším výkonům a kladení důrazu na bezpečnost práce.

⁸ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 253-257 ISBN 978-80-205-0590-3.

⁹ ARMSTRONG, M., *A Handbook of Human Resource Management Practise*. 10th ed., London: Kogan Page Business Books, 2006. ISBN 0-7494-4631-5.

Dále se těchto cílů dosahuje vhodnou tvorbou pracovních týmů, které mají ve svém důsledku zvýšit produktivitu práce a uspokojení z vykonané činnosti.¹⁰

2.3 Personální náklady

Řízení zaměstnanosti uvnitř firmy a s tím spojené personální aktivity spolu nesou určité náklady. Tyto náklady nejdou v reálném světě jednoznačně určit. Podle Armstronga jdou rozdělit do několika kategorií:

- získávání nových zaměstnanců – inzerce, testování externí firmou,
- rozmísťování a zácvik nových zaměstnanců, změny pracovních pozic,
- **odměňování – mzdy, příspěvky, pojištění, zaměstnanecké výhody,**
- vzdělávání a rozvoj,
- bezpečnost a zdraví při práci a péči o zaměstnance – stravování, sociální program,
- odměny za dlouholetou práci, životní jubilea, výplata odškodnění při pracovním úrazu,
- propouštění a penzionování zaměstnanců – odstupné, ztráty na produkci,
- vedení personální administrativy – náklady na personální útvar a další výše
nejmenované náklady.¹¹

Z oblasti personalistiky je ještě mnoho činností a funkcí, které by se zde daly probrat a hodily by se k tématu, bohužel by to svým rozsahem zabralo další diplomovou práci. Pro hrubé vysvětlení funkce personalistiky v oboru a jejím vlivu na mzdy tento výklad snad postačí.

¹⁰ KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, s. 29 ISBN 978-80-7261-288-8.

¹¹ ARMSTRONG, M., Personální management. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999, s. 429. ISBN 80-7169-614-5.

3 Odměňování

Odměňování v dnešní době neznamená pouze mzdu, plat, či jiné peněžní formy odměny, které jsou společnostmi poskytovány zaměstnanci jako kompenzace za vykonanou práci. Moderní odměňování je širším pojmem. Zahrnuje mimo jiné kariérní postup, formální uznání a další zaměstnanecké výhody. Pro zaměstnance jsou v současnosti stále více důležitější tzv. vnitřní odměny, jež nemají hmotnou povahu, ale souvisí s jeho spokojeností.¹²

Dle Armstronga jsou cíle řízení odměňování následující:

- *odměňovat lidi podle hodnoty, kterou vytvářejí,*
- *propojovat postupy v odměňování s cíli podniku a podnikání i s hodnotami a potřebami pracovníků,*
- *odměňovat správné věci, aby bylo jasné, co je důležité z hlediska chování a výsledků,*
- *pomáhat získávat a udržovat si potřebné vysoce kvalitní pracovníky,*
- *motivovat lidi a získávat jejich oddanost a angažovanost,*
- *vytvářet kulturu vysokého výkonu.*¹³

Pro analýzu odměňování je zde potřeba vysvětlit základní pojmy, které s ní souvisí. Práce jako taková, se zabývá převážně soukromým sektorem, odměňování se tedy bude týkat mezd. Odměna v sektoru mimo podnikatelském - tedy plat do analýzy zahrnuta nebude.

Před popisem samotné mzdy, je třeba pro přiblížení popsat ještě motivaci pracovníka k pracovnímu výkonu (k čemuž samozřejmě dopomáhá i mzda), hodnocení pracovníka (jeho výkonnosti) a cíle tohoto hodnocení.

¹⁰ KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*, 3.vyd. Praha: Management Press, 2006, s. 265. ISBN 80-7261-033-3.

¹¹ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. s. 20, ISBN 978-80-247-2890-2.

3.1 Motivace

Na teorii pracovní motivace existuje více pohledů. Mezi nejznámější patří například Hullova teorie posilování, které se zakládá na tom, že pokud vede výkon k úspěchu a po něm následuje pochvala, pak se chování posiluje a postupně se stává trvalou součástí činnosti.

Člověk jako takový má určité potřeby, jež potřebuje uspokojit. Jednou z nejznámějších teorií je Maslowova hierarchie potřeb (Maslow 1954), která rozlišuje:

- fyziologické potřeby,
- potřeby bezpečí,
- potřeby sounáležitosti,
- potřeba úcty, respektu, úspěchu, ...
- potřeba seberealizace.

Teorie je založená na tom, že výše postavené potřeby se projeví až po tom, co jsou předchozí naplněny.

Wágnerová (2008) tyto potřeby převádí do pracovní motivace takto:

- *mzda (ve výši pokrývající fyziologické potřeby, další složky mzdy slouží jako prostředník k uspokojení vyšších potřeb),*
- *pracovní jistota, sociální zabezpečení, důchodové zabezpečení, odborová ochrana, přijetí pracovní skupinou ve formálních a neformálních vztazích,*
- *tituly, symboly statutu, povýšení, respekt, pocit úspěšnosti,*
- *pracovní seberealizace, osobní růst, vzestup a rozvoj, plné využití schopností.*¹⁴

Všechny tyto potřeby mají vliv na zaměstnance a jeho pracovní výkon. Při motivaci je proto třeba brát v úvahu nejen mzdu, ale mnohem více faktorů, které jsou se spokojeností pracujících ve společnosti spojeny.

¹⁴ WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008, s. 14-16, Vedení lidí v praxi ISBN 978-80-247-2361-7.

Pro člověka má práce funkci, jež musí splňovat určitá kritéria. Mezi tato kritéria patří primárně zabezpečení prostředků na stravu a bydlení dále strukturování času, pravidelná sociální interakce, zážitky tvořivosti, dovednosti, smysl života, zdroj osobního růstu a identity a zdroj aktivity. Práce tedy není jen pouhým zdrojem obživy. Pro zaměstnance se práce často stává jeho životním partnerem, jeho zdrojem uspokojení z dosažených cílů a ze sociálního postavení.

Pokud chce firma motivovat člověka k nástupu do práce a poté k výkonnosti v jeho činnosti, musí ho motivovat k tomu, aby jen nečekal na výplatu, ale o práci se sám z vlastní iniciativy zajímal a byl spokojený s tím, že práci odvádí dobře a jsou za ním vidět výsledky.

Mezi typické pobídky před nástupem do práce patří: (Růžička, 1992)

- *peněžní odměna,*
- *pracovní hodnocení (motivační funkce spočívá v hodnocení výkonu a osobnosti,*
- *pracovní podmínky a režim práce,*
- *hodnocení skupinou,*
- *porovnání výkonu s výsledky druhých,*
- *možnost samostatné práce a participace na rozhodování,*
- *úroveň sociálních výhod.¹⁵*

Lidé, kteří se zabývají, touto problematikou mají různé teorie a rozdílné názory na formu motivace. Jedno je ale jasné, většina pracujících potřebuje nějaký cíl. Motivace slouží k tomu, aby nějaký cíl měli a snažili se ho za vidinou profitu, ať už peněžního či psychologického, dosáhnout.

¹⁵ WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008, s. 17. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2361-7.

3.2 Hodnocení výkonnosti

Problematika hodnocení výkonnosti je velice obsáhlá. Úspěšná společnost by měla mít dobře nastavený systém hodnocení, jež by odrážel dosažené cíle vzhledem k cílům požadovaným. Z hlediska výše mezd a tedy i analýzy, která je v této práci vypracovaná, se systém hodnocení výkonnosti příliš nezobrazuje. Důležité ale je, že navazuje na motivaci a tedy i na to, jak velkou mzdu jednotlivý zaměstnanec dostane. Pokud firma motivuje zaměstnance velkou mzdou, očekává, že za ní bude odváděn adekvátní výkon, který by si měla v určité periodicitě ověřit právě tímto hodnocením.

Pokud je systém správně nastaven, může firma jeho prostřednictvím získat:

- zpětnou vazbu o výkonu, potenciálu, rozvojových potřebách, spokojenosti, názorech, vztazích, úrovni komunikace, úzkých místech,
- povědomí o potřebných změnách a opatřeních týkajících se způsobu výkonu práce, komunikace, chování,
- stanovení výkonových a rozvojových cílů a definování dohod,
- lepší povědomí zaměstnanců o problematice, kterou se zabývají, hodnotách firmy, pracovních povinnostech a o způsobu řešení problémů,
- **motivaci hodnoceného k vyšším výkonům, k žádoucím chování,**
- posílení loajality, objektivitu podkladů pro odměňování.¹⁶

3.2.1 Proces hodnocení a jeho cíle

Neexistuje pouze jediný správný nebo nejlepší systém hodnocení. Existují pouze postupy, které jsou při jeho tvorbě užitečné.

Na základě publikace od Pilařové lze hlavní zásady fungujícího procesu hodnocení shrnout následovně. Systém hodnocení by měl být dobře popsán v interním dokumentu organizace, měly by zde být uvedeny termíny hodnocení, kdo koho hodnotí, způsob záznamu z hodnocení, metodické pokyny a další povinnosti pro hodnotitele a hodnoceného.

¹⁶ PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.

Hodnotitel i hodnotící by měli být před hodnocením řádně proškoleni a oba by se měli na vzájemnou interakci připravit. Při hodnocení by neměl být veden monolog z jedné nebo druhé strany, ale měl by se vést dialog, kde každý bude mít možnost vyjádřit své připomínky.

Hodnotitel vede hodnotící rozhovor. Měl by se držet struktury hodnocení a v interakci obsáhnout vše, co měl naplánováno. Pokud se hodnotící pohovor dostane do jiné roviny, nese za to zodpovědnost právě on.¹⁷

3.2.2 Cíle pracovního hodnocení

Některé z cílů jsou již nastíněny v textu výše. Mezi hlavní cíle patří zejména:

- funkce motivační,
- funkce personální: umožňuje posoudit, jak příslušný vedoucí přistupuje k práci s lidmi a jak je schopen využít hodnotících poznatků pro řízení,
- zlepšení výkonu.
- **Stanovení odměny:** od výkonu a jeho zhodnocení se v některých případech odvíjí velikost mzdy a zejména její pohyblivé složky.
- Rozhodování o pracovním zařazení: jednoduše řečeno, za dobrý výkon a kvalitní přínos pro společnost je možný kariérní postup.
- Potřeby odborného školení a přípravy: z hodnocení mohou vyplynout nedostatky v určitých znalostech či problematice.
- **Mentální hygiena:** po dobře odvedeném hodnocení dojde ke vzájemnému vyřikání nedostatků a možných problémů. „Pročistí se vzduch“.¹⁸

Motivace a řízení výkonu je nedílnou součástí dobré personální práce a vzájemné spokojenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Cílem vysvětlení těchto činností bylo znázornění, že velikost mzdy není jediným ukazatelem spokojenosti zaměstnance a dobře fungující společnosti.

¹⁷ PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008, s. 73-80. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.

¹⁸ WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008, s. 17. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2361-7.

3.3 Mzdy

Základem mzdy je peněžní odměna, kterou tvoří tarif za určitou odpracovanou dobu nebo pracovní místo. Může se měnit podle úrovně práce či podle kvalifikace. Tato základní peněžní odměna je většinou vyplácena měsíčně. V zahraničí je často používána i týdenní forma výplaty a v některých případech může být mzda i roční.¹⁹

Výše mzdy je dle zákona sjednána popř. určena podle vnitřního mzdového předpisu před výkonem práce. Lze ji určit dvěma základními způsoby a to ji buď sjednat dvoustrannou dohodou a tedy ji podrobit souhlasu obou stran nebo je ponechána uvážení zaměstnavatele, který ji stanoví jednostranně, a to tak, aby odpovídala požadavkům obsaženým v pracovně právních předpisech.

Pokud údaje o odměňování, o termínu a místě výplaty neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis, je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci v den nástupu do práce mzdový výměr. Pokud je výše mzdy sjednaná v pracovní či jiné smlouvě, musí být jakákoliv změna mzdy odsouhlasena zaměstnancem. V případě mzdového výměru souhlas nutný není.²⁰

3.3.1 Části mzdy/odměňování

Hlavní částí mzdy je základní peněžní odměna. Dalšími částmi jsou např. zásluhová odměna, jež se vztahuje většinou k délce praxe ve firmě nebo zkušenostem pracovníka, zaměstnanecké odměny, jež tvoří funkční požitky zaměstnance nebo příplatky, které souvisí například se zvýšenými životními náklady zaměstnance či kompenzujícími mzdovými rozdíly za práci přesčas a jiné formy vyšší zátěže zaměstnance.

Výše uvedené peněžní odměny spolu s dalšími tvoří celkový výdělek, který představuje hodnotu všech peněžních výplat. Jelikož se práce zabývá daty, která jsou získána z veřejných zdrojů, bude celkový výdělek právě ten údaj, jež bude podroben analýze.²¹

¹⁹ ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. s. 20, ISBN 978-80-247-2890-2.

²⁰ EPRAVO. *Sjednání nebo stanovení výše mzdy* [online]. Praha: Adolf Maulwurf, 2012 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sjednani-vyse-mzdy>.

²¹ ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. s. 26, ISBN 978-80-247-2890-2.

Odměna za práci není vždy jen v peněžní formě, ale zahrnuje i ostatní materiální či psychologické části. Jejich příklady uvádí Armstrong (2007):

„Rewards which do not involve any direct payments and often arise from the work itself, for example, achievement, autonomy, recognition, scope to use and develop skills, training, career development opportunities and high quality leadership.“²²

Stručně řečeno zahrnuje nefinanční pracovní odměna dle Armstronga například úspěch, zlepšení pracovních dovedností/zkušeností, rozvíjení příležitostí a vysoce kvalitní vedení.

3.3.2 Faktory ovlivňující politiku řízení odměňování

Na politiku a řízení odměňování působí řada vlivů. Tyto vlivy vycházejí z vnitřního a vnějšího prostředí kolem společnosti, jež souvisí s teoriemi, názory a přesvědčeními o strategickém řízení, řízením kapitálu, celkové odměně, motivace, angažovanosti a dalších souvislostí.

Vnitřní prostředí tvoří kultura uvnitř organizace a její typ podnikání, technologie a lidé.

Vnější prostředí tvoří mimo jiné konkurenční tlaky, globalizace, demografické vlivy, zaměstnanost v odvětví, ...

Strategické řízení v sobě zahrnuje strategické odměňování. Definuje řízení společnosti na nejvyšší úrovni a odměňování v sobě zahrnuje jako jednu z nejdůležitějších částí. Strategické řízení lze podle Mintzberga definovat jako „vzorec v proudu aktivit.“²³

Každá společnost má své nejvyšší představitele, kteří jsou těmi, kdo opravdu rozhodují o všem včetně odměny. Personální pracovník má určité meze, v nichž může operovat, ale určitě nemá absolutní moc nad výší mzdy pro potenciálního zaměstnance. Výše popsané faktory jsou jen těmi základními, v praxi jich je nespočet. Tyto faktory jsou závislé na jednotlivých společnostech.

²² ARMSTRONG, Michael. Reward management: a handbook of remuneration strategy and practice. Rev. 5th ed. London: Kogan Page, 2007, s. 741, ISBN 978-0-7494-4986-5.

²³ ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. s. 27, ISBN 978-80-247-2890-2.

4 Faktory ovlivňující výši peněžních odměn v organizaci

Ve většině společností jsou výše mezd definovány, či o nich existuje určité povědomí. To, jak jsou stanoveny, je na každé jednotlivé organizaci. Ve většině existují mzdové struktury, jež definují různé skupiny prací a pro ně určité výše mezd. Mohou být např. rozděleny na dílenské pracovníky, liniový management, střední a vyšší management. V některých organizacích ale může být systém týkající se výše mezd zcela individuální založený např. na bodovém hodnocení jednotlivých zaměstnanců. Výše mezd závisí na mnoha faktorech, z nichž jsou některé popsány níže.

- **Vnitřní hodnota:** charakterizuje vliv pracovního místa na výsledky organizace, se zvyšováním vlivu a odpovědnosti za dosažené cíle vede ke zvyšování mzdových úrovní.
- **Vnitřní relace:** je založená na porovnávání jednoho pracovního místa s druhým v organizaci a na základě toho vyvozování vhodné výše mzdy.
- **Vnější relace:** založena na porovnávání mzdových úrovní s úrovněmi tržními.
- **Hodnota jedince:** jedinců si organizace váží z mnoha důvodů (zkušenosti, schopnosti, potenciál). Jedinec má rovněž svojí stanovenou „tržní hodnotu“, jež musí organizace brát v úvahu.
- **Finanční situace organizace:** Organizace nemůže platit za své zaměstnance více, než si může dovolit.
- **Tlaky odborů:** Činnost odborů je popsána výše. Zde záleží především na tom, jakou vyjednávací sílu mají odbory v organizaci.
- **Minimální mzda:** Mzdová sazba je pevně stanovena zákonem a musí být dodržena. V roce 2015 byla v České republice ve výši 9 200 Kč, což odpovídalo 55 Kč/hod. V publikaci od Armstronga se píše o minimální mzdě ve Velké Británii v roce 2006, kdy byla ve výši 225-230 Kč/hod. To je pěkný poměr.²⁴

²⁴ ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 104,105, ISBN 978-80-247-2890-2.

5 Metody sběru dat

Pro potřeby analýzy čerpá tato práce primárně ze třech zdrojů dat a to z Asociace sklářského a keramického průmyslu ze Sdružení Automobilového průmyslu a z největšího veřejného poskytovatele statistických dat v ČR - Českého Statistického úřadu.

Tato kapitola popisuje metody, pomocí kterých tyto organizace získávají data od jednotlivých podnikatelských subjektů.

5.1 Český statistický úřad

Při sběru jednotlivých dat jsou ukazatele prvotně tříděny podle klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

5.1.1 Základní vymezení odvětví

Tato klasifikace se používá od roku 2008 a člení průmysl na 4 základní sektory: Těžba a dobývání, **zpracovatelský průmysl**, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi. Obě porovnávaná průmyslová odvětví spadají pod zpracovatelský průmysl.

5.1.2 Zdroje dat

Základním zdrojem dat statistického úřadu pro účely průmyslové statistiky je podnikatelský subjekt, tj. právnická nebo fyzická osoba, která má postavení podnikatele.

Subjekty jsou bez ohledu na podnikatelskou činnost rozděleny do dvou skupin:

- fyzické osoby podnikající na základě Živnostenského zákona (a obdobných předpisů),
- právnické osoby podnikající na základě ZOK a NOZ a fyzické osoby zapsané v Obchodním rejstříku.

Dotazovaným podnikatelským subjektům jsou předkládány dotazníky k vyplnění. Právnické osoby a fyzické osoby mají své odlišné druhy dotazníků, jejichž vzory jsou přístupné na webu ČSÚ.

Jelikož se v této práci jedná o analýzu celého podnikatelského prostředí, budou zde popisovány jen podnikatelské subjekty většího rozsahu, které mají v tomto případě na statistiky mnohem větší vliv. Formulář pro ně má označení P 5-01. Definiuje přesně subjekty, které mají zpravodajskou povinnost, popisuje účel, pro který jsou data zjišťována, charakterizuje, jaká data jsou od subjektu požadována, a určuje formu zjišťování, jež v tomto případě probíhá za pomoci elektronického výkazu. Tento výkaz se podává v roční periodicitě.²⁵

5.1.3 Tvorba základního a výběrového souboru

Podnikatelské subjekty jsou vybírány z Registru ekonomických subjektů, a to na základě jejich hlavní ekonomické činnosti a jejich velikosti. Obsah, účel, periodicitu, okruh zpravodajských jednotek a další kritéria jsou obecně upravena ve vyhlášce o programu statistických zjišťování na příslušný kalendářní rok.

Výběrový soubor pro P 5-01 se dělí na tři části:

- Část plošného výběru, u které by v případě její absence došlo k ovlivnění validity údajů v rámci celého odvětví. Tato skupina je šetřena vyčerpávajícím způsobem a automaticky spadá pod výkazovou povinnost.
- Část 100 % výběru, pod kterou spadají výběrová strata (zjednodušeně skupina subjektů se stejnou ekonomickou činností a stejnou velikostí dle počtu zaměstnanců). Jejich vysoká obsazenost je důležitá pro korekci dopočtů a podobu konečných výstupů.
- Část stratifikovaného náhodného výběru, kde se nacházejí jednotky menší velikosti, které nesplňují kritéria plošného nebo 100 % výběru.

5.1.4 Dopady a nešetřené části souboru

Po přechodu z klasifikace OKEČ na klasifikaci CZ-NACE přišli změny i v dopočtech. Od roku 2008 se nepoužívá metoda vážení, ale metoda imputace.

²⁵ Výkaz P 5-01: Roční, vybraných ekonomických subjektů. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, 2014 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/3-p-5-01_psz_2016.

Každé jednotce (20 a více zaměstnanců) nebo skupině jednotek (19 a méně zaměstnanců) se na základě vývoje v totožném stratu a informací z administrativních zdrojů dopočte dle předem definovaných vztahů mezi ukazateli požadovaná struktura dat.

V rámci P5-01 se dopočty používají v těchto případech:

- **Úplná non-response.** U jednotek, které nepředložily výkaz. Pro dopočty se používají známé jednotky z administrativních zdrojů, popřípadě z jiných statistických zjišťování.
- **Částečná non-response.** Jednotka vyplnila ve vysoké kvalitě výkaz, ale ten je potřeba dopočítat.
- **Odhad nešetřené části souboru.** Tato data jsou odhadnuta ze šetřených jednotek základního souboru a z administrativních dat.

5.1.5 Základní publikované ukazatele

ČSÚ ve svých statistikách publikuje mnoho užitečných ukazatelů. Jako příklad lze uvést: Počet aktivních subjektů, obchodní marži, přidanou hodnotu, ...

Pro tuto analýzu jsou vybrány tři ukazatele, které jsou v práci často používány a to:

- **Průměrný evidenční počet zaměstnanců:** (ve fyzických osobách) je počítán jako aritmetický průměr průměrného počtu zaměstnanců v jednotlivých měsících. Zahrnuje všechny kategorie stálých, sezonních i dočasných zaměstnanců v evidenčním počtu podle příslušných platových a mzdových předpisů.
- **Průměrná hrubá měsíční mzda** – je počítána na jednoho zaměstnance a vyjadřuje všechny pracovní příjmy. Tzn. základní mzdy, osobní příplatky a ohodnocení, prémie a odměny, podíly ne výsledcích hospodaření a náhrady mzdy.

Údaje se dají srovnávat meziročně, čtvrtletně nebo měsíčně. Čtvrtletní a měsíční data jsou podniky publikována v době, kdy ještě nemají k dispozici přesné informace za sledované období a jsou proto nahrazovány kvalifikovanými odhady.²⁶

²⁶ Metodika: Statistika průmyslu. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 2014 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/rocní-strukturalní-statistika-průmyslu-metodika>.

5.2 Sdružení Automobilového průmyslu

AutoSAP disponuje členskou základnou, jež dle svého vlastního vyjádření představuje cca 90 % celého automobilového průmyslu. Firmy, které jsou členy, pak podobně jako v případě sběru dat z ČSÚ poskytují v určité periodicitě (přístupny jsou údaje roční a pololetní) údaje o svém podniku.

Na dotaz adresovaný přímo na AutoSAP, který se týkal upřesnění formy poskytovaných dat ze strany firem, bylo odpovězeno následovně: *„Firmy nám poskytují údaje o průměrné mzdě za celou firmu (jde o mzdy včetně odměn) a dále stejné údaje dle hrubého dělení pro kategorie zaměstnanců v dělnických pozicích a administrativních pozicích. Tedy celkem tři údaje o průměrné mzdě“* (Ing. Pavel Ešner, specialista pro vnitřní vztahy, AutoSAP).

Údaje o mzdách jsou poskytovány v podobné formě jako pro ČSÚ, jen se rozpadají na menší části a tudíž jsou lépe porovnatelné.

5.3 Asociace sklářského a keramického průmyslu

ASKPČR vyhodnocuje většinu ukazatelů na základě dat z ČSÚ. Mzdy navíc oproti ČSÚ, který sklářský průmysl zařazuje do určitého CZ-NACE a dál už ne, rozděluje na jednotlivé sklářské obory (o tom více v kapitole popisující sklářský průmysl).

Asociace dále zpracovává údaje od jednotlivých firem, které ale bohužel nejsou veřejnosti přístupné. Roční srovnání poskytuje každoročně vydaná výroční zpráva, přístupná je na webu.

Informace ohledně získávání údajů od členů ASKPČR poskytl Marek Novák, MBA, tajemník asociace ASKPČR.

6 Popis automobilového průmyslu

Prvním průmyslovým odvětvím, které práce hodnotí, je automobilový průmysl. Tato kapitola ho popisuje a v rámci praktického přiblížení charakterizuje tři společnosti podnikající v tomto odvětví. První podkapitola této kapitoly je věnována historii celkového průmyslu v České republice.

6.1 Vývoj a charakteristika průmyslu v České republice

V období 9. -17. století byl Český stát z hlediska „průmyslové“ výroby středověkou velmocí. Tento stav se udržel i za Rakouska-Uherska. Industrializace se v Českých zemích vyvíjela poměrně rychle a v návaznosti na tento rozvoj se rozvíjela i doprava a zemědělství. V době za Rakouska-Uherska byl průmysl na našem území zaměřen hlavně na textil, potravinářské stroje, jednoduché stroje a výzbroj pro armádu. Na počátku 20. století měly České země více jak 40 % obyvatelstva zaměstnaných v průmyslu.

Po roce 1918 se již samostatná Československá republika zaměřovala hlavně na lehký průmysl. Již tehdy byla řada firem závislá na zahraničním kapitálu a československé firmy vyvážely i například do zemí jako Írán či Afghánistán. Československá republika v této době patřila k nejvýznamnějším vývozcům zbraní na světě. V roce 1929 nastala velká konjunktura, která byla posléze zasažena celosvětovou hospodářskou krizí. Poté, co se země dostávala zpět z krize, zasáhla jí druhá světová válka, která bohužel celý průmysl velmi negativně ovlivnila. Mnoho společností se v důsledku války transformovalo na těžký průmysl sloužící pro výrobu zbraní.

Po roce 1945 proběhlo rozsáhlé znárodnování. Vzniklo RVHP (Rada vzájemné hospodářské pomoci). Hlavním cílem bylo značně rozšířit těžké strojírenství a ostatní průmyslová odvětví produkující výrobní prostředky. Na průmysl se v té době aplikoval pětiletý plán. Těchto pětiletok bylo nakonec 7. Centrální hospodářství a celkově systém, který byl nastolen, nebyl pro toto odvětví příliš přínosný. Průmysl se neřídil na základě poptávky, ale na základě toho, aby byl splněn cíl bez ohledu na další indikátory, které jsou neméně důležité.

Po roce 1989 se začalo národní hospodářství včetně průmyslu přizpůsobovat tržním podmínkám. Národní podniky čelily velkým změnám a ve velké části privatizacím. Podíl lidí zaměstnaných v průmyslu se v důsledku těchto změn výrazně zmenšil a dostal se na úroveň jiných vyspělých států v Evropě. Trend klesající zaměstnanosti v průmyslových odvětvích trvá dodnes. I přes to je v porovnání s dalšími zeměmi EU nejvyšší. V roce 2012 byla zaměstnanost v průmyslu na našem území 38 %. Průměr EU byl 25 %.²⁷

Motorem České republiky je v současné době automobilový průmysl, kterým se tato práce zabývá. Vlivem růstu světové ekonomiky a poměrně dobrým předpovědím do budoucna, je velmi pravděpodobné, že se bude v následujících letech ekonomika České republiky vyvíjet dál rostoucím trendem. Je otázkou, zda je tato silná závislost na jednom průmyslovém odvětví výhodou či spíše hrozbou. Pokud by ve světě klesla díky ekonomickým, nebo jiným důvodům poptávka po automobilech, mělo by to s největší pravděpodobností velice negativní dopad na hospodářství České republiky. Na toto téma se v současnosti vedou diskuse mezi politiky a odborníky. V důsledku těchto diskuzí probíhají snahy o to, aby se republika otevřela novým odvětvím a stala se lukrativní pro zahraniční investory. To, jestli se tyto snahy projeví, ukáže až čas.²⁸

²⁷ Průmysl a podnikání: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/05-prumysl-podnikani.html>. *Průmysl a podnikání* [online]. Praha: Masarykova Univerzita, 2013 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/index.html>.

²⁸ *Průmysl v ČR* [online]. Praha: Martin Domeš, 2012 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.prumysl.cz/prumysl-v-cr-zamestnava-nejvetsi-podil-pracujicich-obyvatel-z-cele-eu/>.

6.2 Automobilový průmysl v ČR – historie

Automobilový průmysl byl pevně spjat s naší zemí již od konce 19. stol. V roce 1898 na našem území továrně vyráběli první automobil značky Präsident. Tento vůz byl vyroben ještě za Rakouska-Uherska v Kopřivnici, kde dnes sídlí automobilka Tatra. V roce 1905 se konala v Praze první automobilová výstava, kterou během tří dnů navštívilo 11 000 lidí. Tehdy se tento průmysl označoval jako nové odvětví. Za něco málo přes 100 let se tento průmysl stal jedním ze zásadních v řadě zemí. V ČR je dnes automobilový průmysl nejdůležitějším průmyslovým odvětvím.

Z dalších zajímavých milníků automobilového průmyslu lze ještě zmínit rok 1933, kdy i přes vrcholící hospodářskou krizi zaměstnávala společnost Tatra kolem 3 000 zaměstnanců. V roce 1937 byla hospodářská krize na ústupu a produkce automobilů na území ČR dosahovala rekordních hodnot. Bohužel nastoupilo období 2. světové války a vše se měnilo. Mezi lety 1939-1945 docházelo v důsledku války k velkým regulacím a také transformaci některých továren pro účely zbrojního průmyslu. Továrna Praga byla před koncem války téměř zničena.

Po roce 1945 proběhlo mnoho změn. V roce 1947 se v Praze pořádal první poválečný autosalon (třetí v Evropě). Další skutečný autosalon se uskutečnil až v roce 1991. V období mezi léty 1946-1989 přišla éra národních podniků a centrálního řízení. Rozmanitost, která zde byla před 2. světovou válkou pomalu mizela a výroba automobilů a příslušenství se soustředila do velkých závodů – z nichž je možno uvést Automobilové závody, PAL (Příslušenství automobilů a letadel) a BARUM (Baťa, Rubena, Matador). Tomuto období kralovaly značky Škoda, Tatra a z užitkových vozidel ještě Praga.

Po roce 1989 docházelo opět k obnovování podnikatelského prostředí a vše začínalo od začátku. Situace na trhu automobilového průmyslu po tomto roce je nastíněna v dalších kapitolách. Jen pro další porovnání – v roce 1993 se na území ČR vyrobilo 248 144 motorových vozidel.²⁹

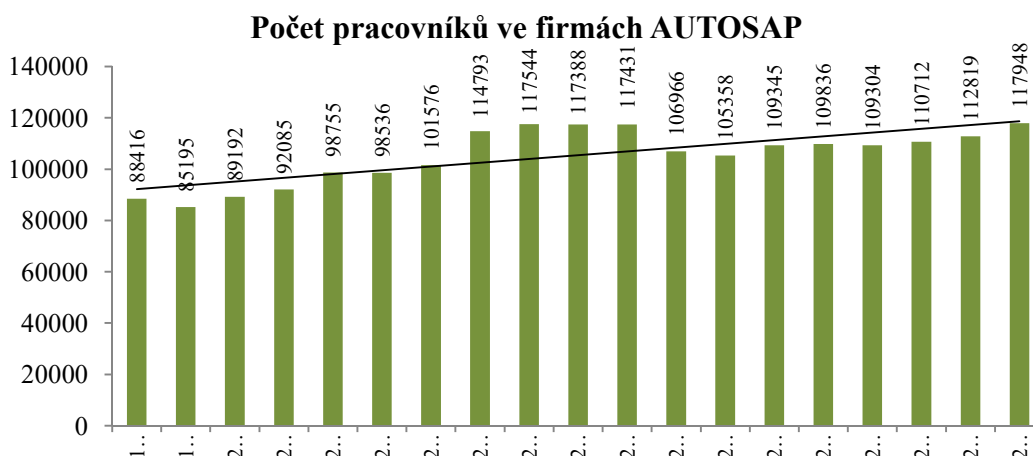
²⁹ Trochu z historie. *AutoSAP* [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/trochu-z-historie/>.

6.3 Automobilový průmysl – Současnost

Na začátek této kapitoly bude zmíněno několik ukazatelů – čísel čerpaných z organizace OICA, které slouží spíše pro zajímavost. Na druhé straně tyto ukazatele indikují to, jak je toto odvětví důležité a jak se za posledních 100 let, kdy u nás bylo bráno jako nové, vyvinulo.

Data, která jsou zde uvedená, jsou vztažená k roku 2014. V tomto roce bylo ve světě celkem 1,2 mld. používaných vozidel. Z toho v Evropské unii jich bylo 300 mil. a v ČR 5,7 mil. vozidel. V přepočtu na obyvatele tak 1 auto nepřipadalo v průměru ani na 2 občany. Za deset let, tedy od roku 2004, stoupl počet aut v ČR více než o 1 milion. Je zde tedy názorně vidět, jak automobilový průmysl roste a jak významný je pro světové hospodářství.³⁰

Podle organizace SAP (Sdružení automobilového průmyslu) bylo v tomto odvětví na území České republiky v roce 2016 zaměstnáno 117 948 lidí (viz obr. 1). Na obr. 2 pak vidíte rozdělení počtu zaměstnanců podle základních skupin firem v tomto průmyslovém sektoru a to finální výrobci, výrobci dílů a účelové organizace.³¹



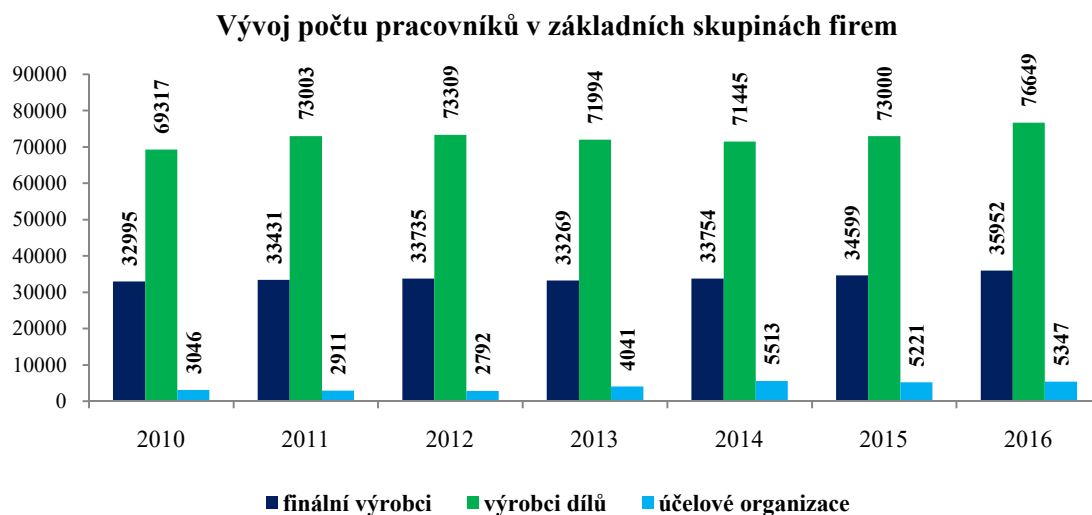
Obr. 1: Vývoj počtu pracovníků ve firmách AUTOSAP

Zdroj: Vlastní zpracování data z AutoSAP – základní údaje.

³⁰ Uses of vehicles. OICA [online]. Paříž: OICA, 2017 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.oica.net/category/vehicles-in-use>.

³¹ Základní přehledy. AutoSAP [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/zakladni-prehledy-a-udaje/>.

Na obr. 2 lze jednoduše rozeznat nástup krize, která se projevila v roce 2009 prudkým snížením zaměstnanosti v automobilovém průmyslu. Naštěstí se nejen toto odvětví z krize pomalu dostalo a jak lze vidět, dosáhla zaměstnanost ve firmách AutoSAP v roce 2016 historického maxima.



Obr. 2: Vývoj počtu pracovníků v základních skupinách firem

Zdroj: Vlastní zpracování data z AutoSAP – základní údaje.

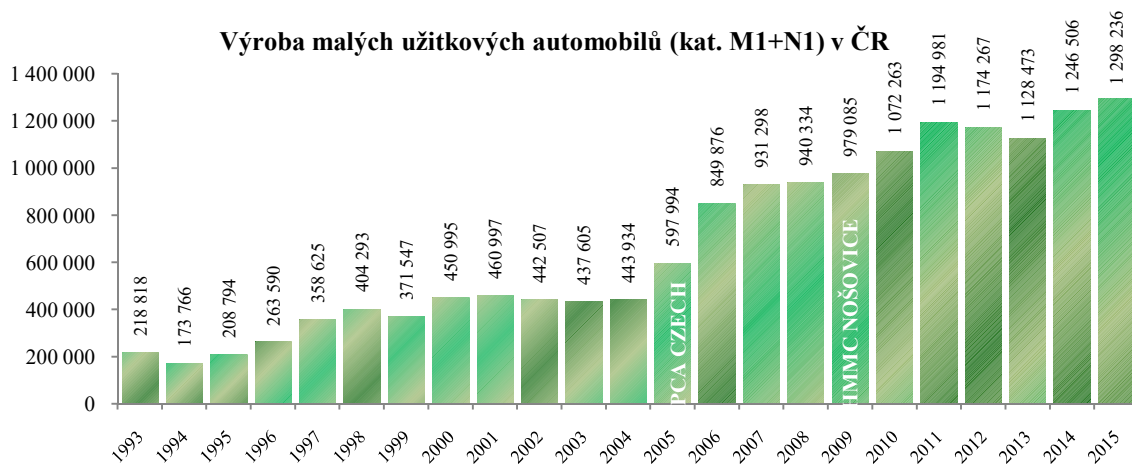
Obr. 2 ukazuje rozdělení do základních skupin v automobilovém průmyslu. Důležité je, že ve všech skupinách je růstový trend zaměstnanosti. Mezi další ukazatele patří podíl automobilového průmyslu na tvorbě HDP a na produkci celého průmyslu v České republice. V roce 2014 byla celková produkce automobilového průmyslu v ČR rovna 991 mld. Kč (meziroční nárůst byl 14%!). Podíl tohoto odvětví na celkovém průmyslu v ČR byl 24,7 % a na celkovém HDP pak cca 7,4 %. Jak lze vidět, čísla hovoří jasně pro to, že tento sektor je u nás jednoznačně nejvýznamnějším průmyslovým odvětvím. Podle OICE pak lze ještě předpokládat, že na tomto odvětví je nepřímo závislých dalších 4-5 odvětví – ať už z části stavebnictví, petrochemie a další. V současné době je pro ČR tato situace příznivá, protože poptávka po automobilech stoupá a každý rok se zvětšuje jejich produkce.³²

³² Základní přehledy. *AutoSAP* [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/zakladni-prehledy-a-udaje/>.

6.4 Vývoj výroby osobních a malých užitkových vozidel a vývoj hrubé mzdy na území ČR

Mezi další základní ukazatele týkající se vývoje automobilového průmyslu na území České republiky patří vývoj hrubé mzdy pracovníků a vývoj produkce vozidel. Je pravdou, že toto odvětví na našem území nereprezentuje pouze produkce vozidel, ale patří sem i náhradní díly a další sdružené komodity. Pokud bude poptávka po vozidlech klesat, budou i odvětví, která jsou přímo či nepřímo závislá na jejich produkci samozřejmě taky klesat.

Na obr 3 lze vidět vývoj produkce vozidel na našem území od r. 1985. Z tohoto obr. je patrné, že progres ze zaznamenaných let na obrázku je opravdu znatelný. Produkce automobilů vzrostla za 30 let více jak trojnásobně. Pokles v letech 1991-1996 byl způsoben vlivem politických změn na našem území, kdy v roce 1989 nastal převrat režimu a tedy i rozsáhlé změny v podnikatelském prostředí a v roce 1993 došlo k rozdělení Československé republiky. V důsledku těchto událostí přišlo mnoho legislativních změn a podnikatelskému prostředí zákonitě chvíli trvalo, než se těmto zásadním změnám přizpůsobilo. Dalším zajímavým milníkem je rok 2008, kdy začala celosvětová finanční krize³³



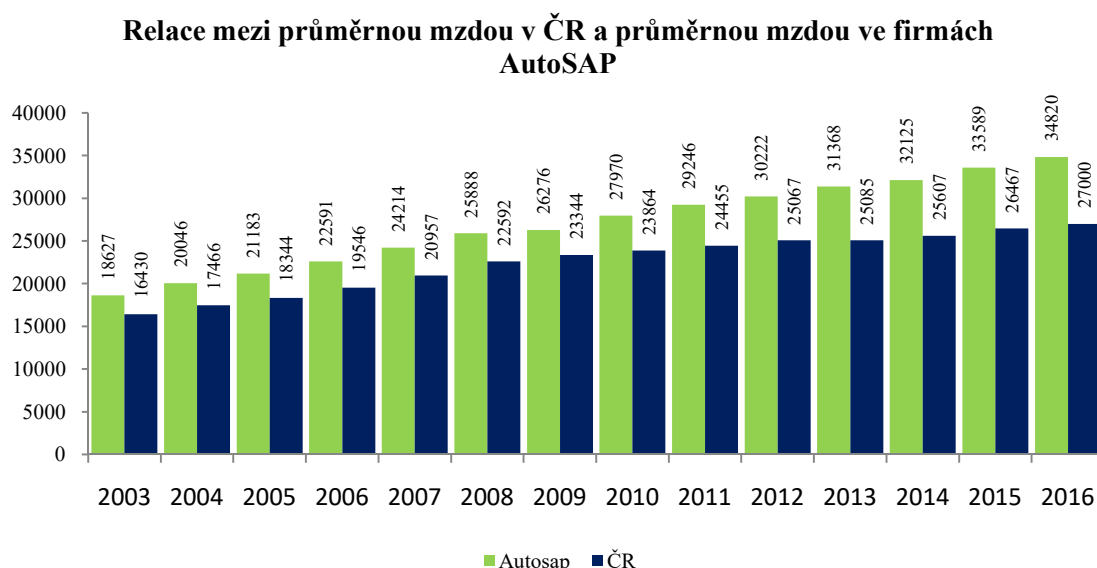
Obr. 3: Vývoj produkce vozidel na území ČR

Zdroj: Vlastní zpracování z dat AutoSAP – základní údaje.

³³ Základní přehledy. AutoSAP [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/zakladni-prehledy-a-udaje/>.

Na obr 3 je rovněž znázorněn nástup produkce TPCA (Toyota Peugeot Citroën Automobile). Jak je uvedeno, v roce 2006 došlo díky otevření této továrny k prudkému zvýšení produkce. K popisu vybraných automobilových závodů působících na území České republiky dojde v dalších kapitolách.

Poslední indikátor charakterizující automobilový průmysl v této kapitole, je vývoj hrubé mzdy ve firmách AutoSAP v porovnání s vývojem hrubé mzdy v ČR. Obr. 4 tento vývoj ukazuje a to od roku 2003 do roku 2016. Spolek AutoSAP je popsán v následující kapitole. Vývoj znázorněný na obr. 4 jasně ukazuje trend, který je opět i v případě mezd rostoucí. V roce 2016 byla průměrná hrubá mzda ve společnostech AutoSAP vyšší o 7 820 Kč/měsíc než celorepublikový průměr. Z tohoto faktu je patrné, že automobilový průmysl je z hlediska finančního ohodnocení pracovníků lukrativní příležitostí.



Obr 4: Relace mezi průměrnou mzdou v ČR a průměrnou mzdou ve firmách AutoSAP

Zdroj: AutoSAP – základní data.

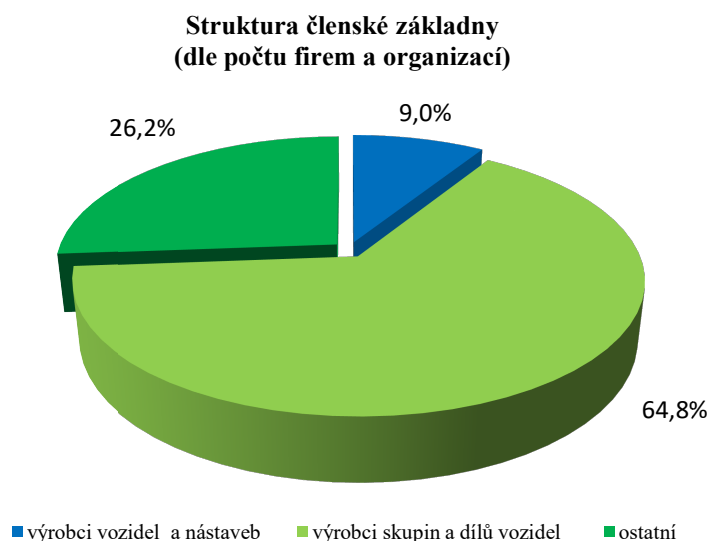
6.5 AutoSAP – Sdružení automobilového průmyslu

Velké množství informací a dat použitých pro účely vypracování této diplomové práce je čerpáno z veřejně dostupných dat Sdružení automobilového průmyslu.

Toto sdružení je dobrovolné účelné uskupení samostatných firem, zájmové uskupení právnických osob činných v oblasti výroby, výzkumu a vývoje motorových a přípojných vozidel, jejich dílů, agregátů a příslušenství. Dále do uskupení patří projekce a výroby zařízení zejména pro automobilovou a motocyklovou výrobu, obchodu a oprav vozidel a příslušenství.

AutoSAP slouží jako základna pro řešení a prosazování společných zájmů, záměrů a cílů automobilového průmyslu a vzájemnou výměnu informací.

V současné době je ve sdružení celkem 145 subjektů, které se dále člení na výrobce vozidel a nástaveb, výrobce/dodavatele skupin, dílů a příslušenství a ostatní. Obr. 5 rozděluje tyto skupiny firem podle jejich podílu na celkovém zastoupení ve sdružení.

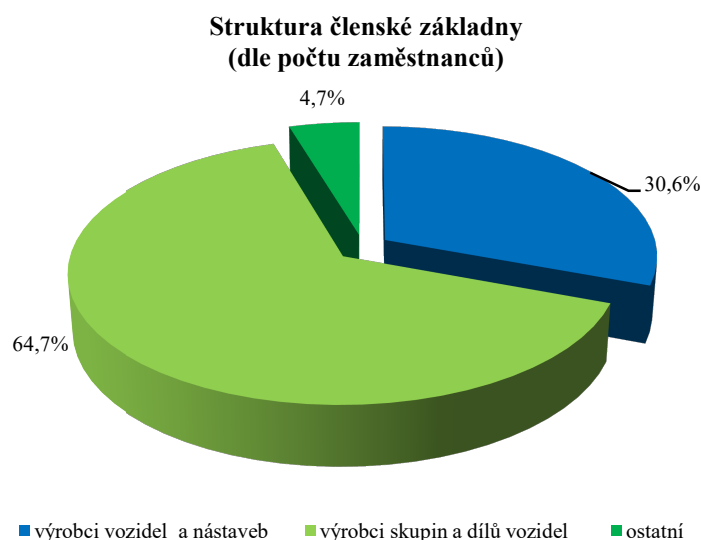


Obr. 5: Struktura členské základny

Zdroj: vlastní zpracování z dat AutoSAP základní údaje.

Z hlediska výše produkce je ve sdružení AutoSAP podle odhadu cca 90 % firem z tohoto odvětví. Pro účely datové základny je tudíž tento spolek velice přínosný a data, která poskytuje, lze díky jeho záběru použít na obecný popis celého odvětví.

Obr. 6 ukazuje rozdělení struktury podle počtu zaměstnanců. Největší základnu, stejně jako v případě grafu č. 5 tvoří výrobci skupin a dílů vozidel a to celkem 73 000 zaměstnanců v celkovém podílu 64,7 %.



Obr. 6: Struktura členské základny dle počtu zaměstnanců

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z AutoSAP základní data.

V následující kapitole jsou popsány firmy, které jsou pro český trh velmi významné a bez nichž by u nás nebylo toto odvětví na tak vysoké úrovni. Mezi tyto firmy, které jsou rovněž všechny členy AutoSAP, patří především ŠKODA AUTO a.s. Dalšími zástupci jsou Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o. (dále jen TPCA), Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. Mezi hlavní činnost zmíněných společností patří výroba automobilů. Mezi další společnosti, které jsou členy AutoSAP a patří k výrobcům skupin a dílů v automobilovém průmyslu jsou například DENSO MANUFACTURING CZECH s.r.o. a Fehrer Bohemia s.r.o. do skupiny ostatní pak patří například firma 3M ČESKO s.r.o.³⁴

³⁴ O nás. *AutoSAP* [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/o-nas/>.

6.6 Popis vybraných firem automobilového průmyslu

Předchozí kapitola popisovala automobilový průmysl obecně. Uvedla jeho historii a v obecné rovině jeho stav a vývoj. Tato kapitola se zabývá charakteristikou firem, které jsou svojí velikostí, množstvím produkce a vlivem na českou ekonomiku vhodnými kandidáty na zastoupení celého odvětví v České republice. Firmy jsou stručně popsány a jsou zhodnoceny pomocí základních ekonomických ukazatelů. Jelikož si většina lidí pod pojmem Automobilový průmysl představí hlavně automobily samotné, jsou v této kapitole popsány dvě společnosti zabývající se hlavně výrobou automobilů a to ŠKODA AUTO a.s. a Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. Poslední firma sloužící k analýze v této kapitole je Fehrer Bohemia, s.r.o. Tato společnost patří do skupiny společností, zabývajících se výrobou náhradních dílů a komponentů.

6.6.1 ŠKODA AUTO a.s.

ŠKODA AUTO a.s. je již více než 20 let součástí koncernu Volkswagen, který má pod sebou další značky automobilů jako Seat, Audi, Bentley a Porsche. Celý koncern patří holdingu Volkswagen Finance Luxembourgs se sídlem v Lucembursku. V roce 2016 dodal celý koncern Volkswagen zákazníkům 10,3 milionů vozů a stal se v tomto ohledu největším prodejcem aut na světě.

Tato u nás nejznámější a největší automobilka patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v České republice a zároveň mezi nejstarší automobilky na světě. Její historie spadá až do roku 1895, kdy její zakladatelé Václav Laurin a Václav Klement položili její základy a zasadili se tak o více než stoletou historii výroby automobilů na našem území.

V minulém roce tato společnost zaměstnávala přes 27 000 osob a po druhé v její celkové historii vyrobila více než jeden milion automobilů. Celkem v roce 2016 dodala ŠKODA zákazníkům 1 127 700 vozů.

Struktura společnosti

Společnost má svojí základnu v České republice. Mezi její hlavní závody patří mateřský závod v Mladé Boleslavi a pobočné závody v Kvasinách a Vrchlabí. Tuzemská výroba se podílela na celkovém počtu vyrobených automobilů počtem 660 179 kusů.

Pro zajímavost závod v Mladé Boleslavi dosáhl v roce 2015 celkového počtu přesahujícího 12 000 000 vyrobených automobilů. Zbylý počet automobilů v roce 2016 byl vyroben v zahraničních závodech v Číně, Rusku na Slovensku a v Indii.

Obchodní vývoj společnosti

Celková tržby společnosti byly v roce 2015 314,9 mld. Kč. Podíl odbytu vozů na tomto výsledku činil 84,5 % a nejvíce prodávaným modelem byla Škoda Octavia. Na celkových tržbách se pak ještě podílely tržby za prodávané komponenty, obchod s originálními díly a ostatní výnosy. Náklady za prodané výrobky, zboží a služby představovaly 268,2 mld. Kč. Hrubý zisk byl 46,7 mld. Kč. Čistý zisk před zdaněním činil 34,2 mld. Kč a po zdanění dosáhl úrovně 30,8 mld. Kč. Rentabilita tržeb vzrostla na 10,9 %. Rok 2015 byl pro společnost ŠKODA AUTO a. s. nejúspěšnějším rokem v historii. Rating této společnosti je podle rejstříku Firmo výborný.

Přehled nabízených produktů

Portfolio nabízených produktů (automobilů) této společnosti se skládá z 8 modelů a z nespočetně možných kombinací motorizací, výbav, barev, typů karoserií a ostatních možných elementů. ŠA v současné době nabízí modely Octavia a Octavia Combi, Fabia a Fabia Combi, Roomster, Citigo, Rapid a Rapid Spaceback, Yeti, Superb a Superb Combi a nově také menší SUV Kodiak. Mezi ostatní aktivity patří prodej originálních dílů na tyto vozy.

Současný stav v oblasti mezd

V dubnu roku 2016 probíhal protest zaměstnanců za vyšší mzdu. Zaměstnanci hrozili stávkou, ke které nakonec nedošlo. Škoda Auto se s odbory dohodla na růstu mezd o 3,5 %. Byl to kompromis mezi pětiprocentním požadavkem odborů a navrhaným 3 % růstem ze strany zaměstnavatele. Dohromady s odměnami, které jsou ve velikosti 60 tis. Kč za rok, činí průměrná mzda zaměstnanců Škody Auto 34 tisíc korun.^{35, 36}

6.6.2 Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.

Společnost Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. (dále jen HMMC) byla založena 7. 7. 2006. Její sídlo je v Nošovicích v Moravskoslezském kraji. Automobilka byla postavena na zelené louce. Celkový objem investice převýšil 1,2 mld. Eur. 100% vlastníkem firmy je jihokorejská společnost Hyundai Motor Company. HMMC je prvním výrobním závodem v Evropě a považuje se rovněž za jeden z nejmodernějších automotive závodů na tomto kontinentu. Hlavními částmi tohoto provozu je výroba, svařovna, lakovna, montážní hala a výroba převodovek.

Struktura společnosti

Mimo Českou republiku má společnost Hyundai Motor Company výroby v Koreji, Číně, Indii, USA, Turecku, Rusku a v Brazílii.

Společnost zaměstnává 3 400 zaměstnanců a společně se subdodavateli poskytuje práci přibližně 10 000 lidí. 97% jejich zaměstnanců tvoří lidé z Moravskoslezského kraje. Současná výrobní kapacita společnosti je 350 000 aut ročně. V minulém roce vyrobila 342 200 aut. Celkové výnosy společnosti byly za rok 2015 135 mld. Kč, hrubý zisk činil 5.5 mld. Kč. Na rozdíl od Škody Auto, a.s. si automobilka oproti roku 2015 pohoršila. I přes větší počet vyrobených automobilů její zisk klesl. Společnost to zdůvodnila zhoršenou situací na světovém trhu a velkým poklesem rublu, měnou Ruska, které je velmi významným obchodním partnerem. Rentabilita tržeb činila v roce 2015 4,38 %. Rating této společnosti podle rejstříku Firmo je výborný.

³⁵ Výroční zpráva. *Škoda Auto* [online]. Praha: Škoda auto, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.skoda-auto.com/>.

³⁶ Firmo - Škoda Auto. *FIRMO* [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/177041/skoda-auto-as>.

Hyundai v současné době vyrábí na území našeho státu tři modely. Jedná se o Hyundai ix 20, i30 a nově také Tuscon, který vystřídal menší SUV – ix 35. Tyto modely jsou vhodně zvoleny tak, aby mohly konkurovat modelům podobných rozměrů vyráběných ve ŠKODA AUTO a.s. Není to samozřejmě záměr, protože Česká republika je sama o sobě trh, který není ani pro jednu ze zmíněných automobilek ten hlavní. Pro představu – Hyundai v červnu 2016 překročila počet 2 mil. vyrobených aut. Z toho se jich v ČR prodalo 70 tis., i přesto lze na základě propagace této automobilky vidět občasné skryté „útoky“ na „boleslavského souseda“ v televizních spotech vyzdvihujících modely automobilky Hyundai.

Současný stav v oblasti mezd

Průměrná měsíční mzda v automobilce je 48 tis. Kč/ měsíčně. Na dělnických pozicích mají zaměstnanci průměrně 33 167 Kč/měsíčně. V letošním roce zde došlo k rekordnímu růstu platů o 8 %. Automobilka Hyundai má tak nejvyšší průměrnou hrubou mzdu dělníka, v porovnání s ostatními automobilkami vyrábějícími na území České republiky. Pro zajímavost – Hyundai v roce 2015 vyhrála post nejlepšího zaměstnavatele do 5 000 zaměstnanců.^{37, 38}

6.6.3 Fehrer Bohemia, s.r.o.

Historie a současnost

Fehrer Bohemia, s.r.o. je německá firma mající výrobní závod v České Lípě. Z hlediska rozdělení podle AutoSAP spadá tato společnost do 2. skupiny výrobců skupin a dílů vozidel. Společnost byla založena 2. června 1992. Společnost se zabývá výrobou pěnových částí a bočnic sedadel. Jejími zákazníky jsou mimo jiné Audi, Daimler nebo výše popsaná ŠKODA AUTO a.s. Společnost je vlastněna 99,9 % německým F. S. Fehrer Automotive GmbH.

³⁷ Tiskové zprávy. *Hyundai motor* [online]. Nošovice: Hyundai, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.hyundai-motor.cz/index.php?rubrika=media&rok=2014>.

³⁸ Firmo - Hyundai. *FIRMO* [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/27773035/hyundai-motor-manufacturing-czech-sro>.

Struktura společnosti

Vlastnická struktura společnosti je popsána výše. Společnost má formu společnosti s ručením omezeným. Jednatel společnosti je Dušan Čáp.

Současný stav v oblasti mezd

Společnost Fehrer Bohemia, s.r.o. zaměstnává 1 750 lidí. Průměrný plat v roce 2015 byl 36 000 Kč/ měsíčně. Společnost je tak zaměstnavatelem nabízejícím nadprůměrné platové podmínky a to jak v porovnání s celorepublikovou průměrnou mzdou (vyšší o 9 500 Kč/měsíc) tak i průměrnou mzdou v roce 2015 u firem AutoSAP (vyšší o 2 400 Kč/měsíc).

Společnost Fehrer Bohemia je typickým zástupcem 2. skupiny společností automobilového průmyslu. Tyto společnosti jsou poměrně velké svojí produkcí a počtem zaměstnanců, ale lidé, kteří v nich nepracují, či nebydlí v jejich okolí, je většinou neznají. Důvodem tohoto stavu je to, že firmy s tímto zaměřením jsou cíleny většinou na B2B – Business to Business, což znamená, že finální zákazník je většinou producent finálních automobilů nebo další článek v řetězci dodavatelů, jemuž je dodán např. nějaký polotovár na další zpracování. Společnosti tohoto určení, jako je Fehrer mají odlišnou firemní komunikaci, než výše popsané, nepropagují svojí obchodní značku přímo koncovým spotřebitelům, ale dalším firmám, které z jejich výrobků vyrábí dál. Jedná se o čistě výrobní závody, které mají dohodnuté projekty a musí splňovat objemy produkce. Finální zákazník si pak zakoupí automobil s nějakou značkou. Většinou si ale neuvědomí, že samotný automobil je složený ze stovek/tisíců dílů, které mají odlišné dodavatele a výrobce. Tito dodavatelé tvoří nejvýznamnější složku v oblasti zaměstnanosti automobilového průmyslu.^{39, 40}

³⁹ Firmo - Fehrer. *FIRMO* [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/45280479/fehrer-bohemia-sro>.

⁴⁰ Fehrer Automotive. *Fehrer Automotive* [online]. Kitzingen: Fehrer, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.fehrer.com/en/home/>.

7 Charakteristika sklářského průmyslu na území ČR

Sklářský průmysl je průmyslové odvětví patřící do průmyslu zpracovatelského. Konkrétně pak toto odvětví podle CZ-NACE spadá pod číslo 23 – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků. V této kategorii se dále nachází ještě například průmysl keramický, výroba cementu, vápna a sádry, výroba brusiv a další. Tato kapitola čerpá většinu informací z výroční zprávy Asociace sklářského a keramického průmyslu v ČR (ASKPČR), která sdružuje většinu výrobců skla a keramiky na území České republiky.

7.1 Historie sklářského odvětví

Nepřerušený vývoj sklářského průmyslu se v Českých zemích datuje od 14. století do dnes. Produkce výrobků ze skla na českém území se stala neodmyslitelnou součástí evropské sklářské kultury a významným způsobem ovlivňuje sklářskou kulturu po celém světě.

V Čechách byly pro výrobu skla téměř ideální podmínky: dostatek dřeva k vytápění sklářských pecí i ke spalování na popel k přípravě potaše (salajky), kvalitní křemen i vápenec, vhodný materiál na stavbu pecí a výrobu pánví, potoky a řeky s proudící vodou k pohonu brusíren a zařízení na drcení křemene. O úspěšnosti výroby nerozhodovalo jen kvalitní sklo a dobově podmíněné předměty z něj zhotovené, ale také jejich za studena zušlechtěný povrch nejdříve malbou barevnými smalty, později rytinou nebo brusem. Malbě na skle a jejímu zdokonalování se mimořádná pozornost věnovala jak v 16., tak v 19. století, kdy byla přivedena až na hranici řemeslné dokonalosti, ale rytci skla dospěli počátkem 18., ve druhé a třetí čtvrtině 19. a ve druhé čtvrtině 20. století k ještě přesvědčivějším výsledkům.⁴¹

Historie sklářského průmyslu na našem území je velice bohatá. Pokud by se zde měly promítnout všechny její etapy a přelomy, musela by se na toto téma vypracovat další diplomová práce. Z hlediska použitelnosti pro tuto práci je třeba popsat stav dnešní a hlavně uvést působnost sklářského průmyslu v současnosti.

⁴¹ O skle. Asociace sklářského a keramického průmyslu [online]. Praha: ASKPČR [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.askpcr.cz/o-skle/firmy-sklarskeho-prumyslu-v-cr/>.

*S výrobky ze skla se denně setkáváme a používáme je. Sklo má pro svoje široké použití, vlastnosti a možnosti zpracování nenahraditelnou úlohu v našem životě.*⁴²

7.2 Rozdělení sklářského odvětví

Sklářský průmysl se rozděluje dále na ploché sklo, obalové sklo, skleněná vlákna a užitkové sklo.

Ploché sklo

Ploché sklo charakterizuje u nás jeho jediný výrobce – Firma AGC Flat Glass Czech a.s., člen AGC Group, která je v současnosti největším výrobcem plochého skla a jeho aplikací ve střední a východní Evropě. Pod pojmem ploché sklo jsou schovaná velkoformátová skla sloužící jako skla stavební interiérová (zrcadla, výplně dveří) a exteriérová (solární skla, izolační skla, protipožární skla, skla pro automobilový průmysl).

Obalové sklo

Produkce obalového skla zahrnuje nápojové láhve a konzervové sklo vyráběné pro potravinářský průmysl a dále pak skleněné obaly pro výrobky chemického, farmaceutického a kosmetického průmyslu. Mezi dominantní výrobce tohoto sklářského odvětví patří O-I Manufacturing Czech Republic, a.s. a VETROPACK MORAVIA GLASS, akciová společnost. Tyto dvě společnosti drží kolem 80 % tržního podílu produkce obalového skla na území ČR.

Skleněná vlákna a výrobky z nich

Skleněná vlákna patří mezi inovativní produkty, ze kterých se vyrábí skleněné tepelné a zvukové izolace. Mezi společnosti, které v tomto oboru působí, spadají SAINT-GOBAIN ADFORDS CZ s.r.o., která jako jediná skleněná textilní vlákna na našem území vyrábí. Produkty z nich pak vyrábějí firmy UNION LESNÍ BRÁNA, a.s. a KNAUF INSULATION, spol. s r.o.

⁴² Co je sklo. *Asociace sklářského a keramického průmyslu* [online]. Praha: ASKPCR, 2017 [cit. 2017 04 12]. Dostupné z: <http://www.askpcr.cz/o-skle/co-je-sklo/>.

Užitkové sklo

Užitkové sklo patří do produkce, kterou se na území ČR zabývá poměrně velké množství společností. V současné době jich na našem území figuruje přibližně 30 firem, které mají více než 20 zaměstnanců. Mezi nejznámější společnost patří Crystalex CZ, s.r.o. Další zástupci jsou například sklárna AJETO spol. s r.o. nebo Sklárna SLAVIA, s.r.o. Do užitkového skla spadá hlavně sklo nápojové a kuchyňské a dále také umělecké sklo malované, broušené, ryté.

Ostatní sklo

Produkty zařazované do tohoto oboru mají velmi široké spektrum. Jedná se o produkty, které mají přesně definované vlastnosti a které mají převážně své odběratele v jiných zpracovatelských oborech. Toto odvětví zahrnuje technické a laboratorní přístrojové sklo, skleněné průmyslové aparatury, ochranné svářečské sklo, optické sklo, osvětlovací sklo a další. Mezi významné zástupce v České republice patří společnosti Preciosa, a.s., která má široké pole působnosti, Vitrablok, s.r.o. anebo například sklárna Janštejn, s.r.o.

Dodavatelé strojů, odborná pomoc a dodavatelé surovin pro sklářský průmysl

Tak jako v případě průmyslu automobilového jsou i v tomto odvětví skupiny firem, které nevyrábějí sklo, ale zabývají se dodáváním potřebných strojů a surovin. Na našem území je to kolem 50 firem, které se zabývají výrobou a dodáváním pecí, strojů, zařízení a sklářských forem. Dále tu jsou firmy zabývající se servisem těchto zařízení. Mezi významného zástupce v tomto odvětví patří Sklostroj Turnov CZ, s.r.o., který vyrábí stroje na opracování plochého skla.

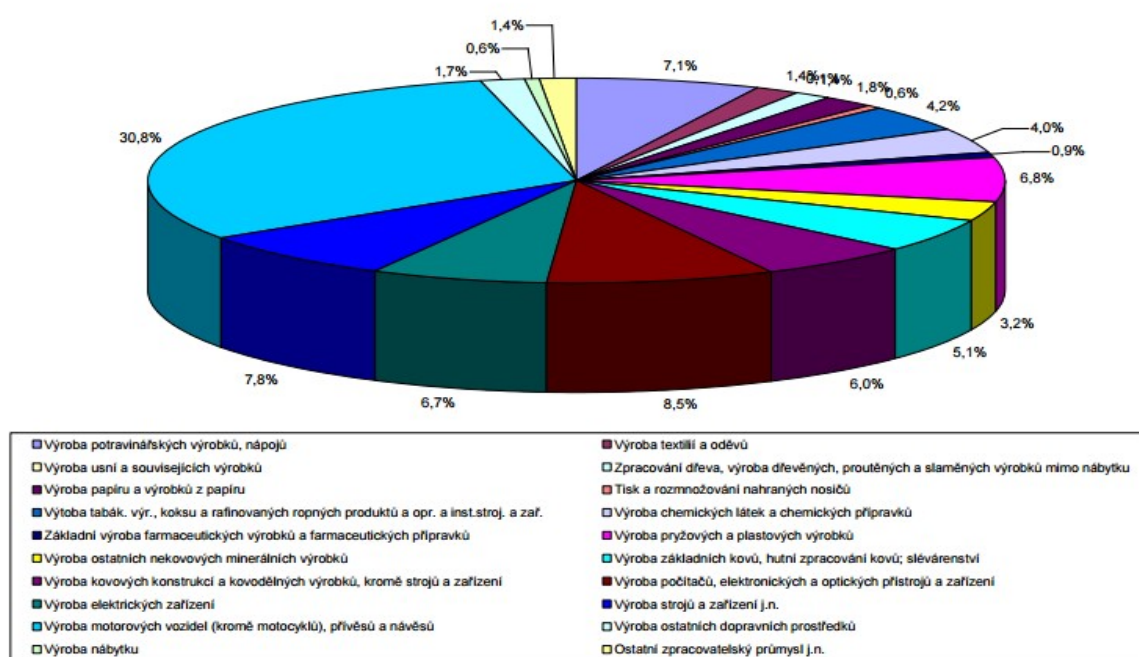
Další neodmyslitelnou součástí jsou suroviny pro výrobu skla, tj. písek, kaolin, živec a křemen. Díky dobrému přístupu těchto surovin na našem území, je sklářský průmysl na vysoké úrovni. Těžbou písku se u nás zabývají například Provodínské písky, a.s.

7.3 Postavení sklářského průmyslu v ČR

Jak je uvedeno v předchozí kapitole, sklářský průmysl spadá pod průmysl zpracovatelský a dále pak v dalším rozdělení pod výrobu nekovových minerálních výrobků.

V roce 2015 činily tržby zpracovatelského průmyslu v České republice 3 366,08 mld. Kč (roce 2014 činily tržby 3 188,55 mld. Kč). Tržby zpracovatelského průmyslu se meziročně zvýšily o 5,57 %. Výše tržeb 100,85 mld. Kč. Odvětví Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků znamenala zvýšení proti roku 2014 o 7,75 %. Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků se svými tržbami v roce 2015 podílela na tržbách zpracovatelského průmyslu 3,2 %.

Pro porovnání – Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, mezi kterou spadá automobilový průmysl, se na celkových tržbách podílela 1 035,69 miliard Kč. To je 30,8 % z celkového součtu. Na obr. 7 je vidět rozdělení tržeb na jednotlivá průmyslová odvětví ve zpracovatelském průmyslu.⁴³



Obr. 7: Rozdělení tržeb zpracovatelského průmyslu do jednotlivých odvětví

Zdroj: Výroční zprava ASKPČR.

⁴³ Výroční zpráva 2015. *Asociace sklářského a keramického průmyslu* [online]. Praha: ASKPCR, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.askpcr.cz/admin/files/vz/VZ2015-ASKP-CZ.pdf>.

Tab. 1 znázorňuje výši tržeb a její vývoj mezi lety 2010-2015. Rozděluje tržby do jednotlivých odvětví, a uvádí, jak se jednotlivá odvětví, která jsou popsána výše, podílela na celkových tržbách.

Tab. 1: Rozdělení tržeb do jednotlivých odvětví a jejich vývoj mezi lety 2010-2015

Rozdělení tržeb do jednotlivých odvětví a jejich vývoj mezi lety 2010-2015 (mld. Kč)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ploché sklo	14,09	15,56	15,64	15,46	17,34	17,87
Obalové sklo	3,42	3,61	3,96	3,9	3,9	4,07
Skleněná vlákna	5,11	5,52	7,06	6,02	6,56	7,4
Užitkové sklo	2,34	2,77	3,66	4,03	4,92	5,1
Ostatní sklo	7,05	7,86	8,63	8,28	8,36	8,52
Sklo celkem	32,01	35,32	38,95	37,69	41,08	42,96

Zdroj: Výroční zpráva 2015 ASKPČR.

Z tab. 1 lze rozpoznat, že od roku 2015 celkové tržby ve sklářském průmyslu stoupají. Největší tržby generuje odvětví plochého skla (v roce 2015 17,87 mld. Kč) a výše 42,96 mld. Kč za celé odvětví představuje z celkových 100,85 mld. Kč 42,59 % podíl.

Mezi další ukazatele vlivu sklářského odvětví patří počet zaměstnanců a průměrná měsíční mzda. Tab. 2 a 3 ukazují opět vývoj těchto veličin mezi léty 2010 – 2015.

Tab. 2: Počet zaměstnanců v jednotlivých odvětvích a jejich vývoj mezi lety 2010-2015

Vývoj počtu pracovníků v jednotlivých odvětvích sklářského průmyslu						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ploché sklo	4 256	4 817	4 957	4 911	5 338	5 660
Obalové sklo	1 202	1 247	1 221	1 208	1 219	1 223
Skleněná vlákna	1 188	1 319	1 432	1 656	1 698	1 763
Užitkové sklo	2 402	3 254	3 276	3 472	5 079	5 264
Ostatní sklo	5 361	6 340	6 598	6 320	5 198	5 070
Sklo celkem	14 409	16 997	17 502	17 567	18 532	18 980

Zdroj: Výroční zpráva 2015 ASKPČR.

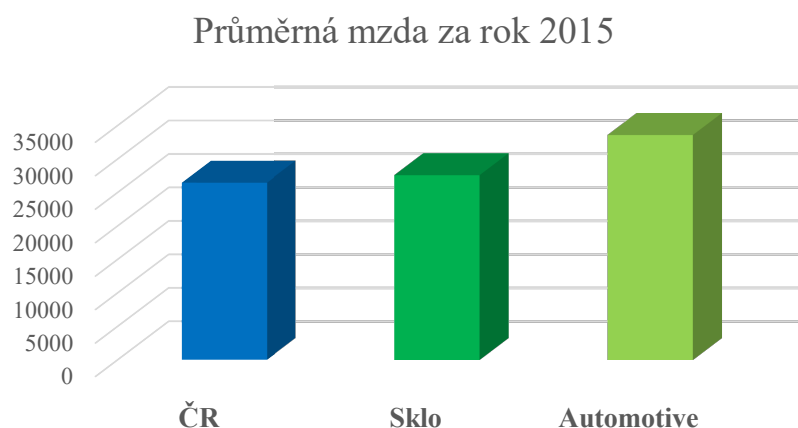
Tab. 3: Vývoj průměrné hrubé mzdy v jednotlivých sklářských odvětvích mezi lety 2010-2015 (Kč/měsíc)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	index 15/14 (%)
Ploché sklo	30 113	30 214	30 537	32 164	31 056	32 093	103,3
Obalové sklo	27 896	28 332	29 561	29 645	29 418	29 431	100,0
Skleněná vlákna	30 783	32 104	31 033	31 355	31 702	31 216	98,5
Užitkové sklo	17 300	18 333	19 499	20 498	20 442	21 207	103,7
Ostatní sklo	21 979	22 175	22 971	22 527	23 354	23 997	102,8
Sklo celkem	25 614	26 231	26 720	27 237	27 194	27 588	101,7

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z ASKPČR.

Jak lze vidět, i tento ukazatel má stoupající trend. V roce 2015 bylo v tomto průmyslu zaměstnáno 22 798 pracovníků. V porovnání s průmyslem automobilovým je objem zaměstnaných lidí ve sklářském průmyslu roven přibližně 1/5 osob, které pracují v automobilovém.

Z hlediska průměrné mzdy je patrný velký rozdíl sklářského a průmyslového odvětví. Zatímco sklářský průmysl měl v roce 2015 průměrnou mzdu za všechna odvětví 27 589 Kč a oproti roku 2014 vzrostl o 2,8 %, průmysl automobilový měl průměrnou mzdu v roce 2015 ve výši 33 589 Kč a oproti roku 2014 vzrostl o 4,5 %. Rozdíl ve výši 6 000 Kč/měsíc je opravdu znatelný. Tento rozbor ukazuje, že automobilový průmysl má velice nadprůměrné mzdy.



Obr. 8 – Promítnutí průměrné mzdy za jednotlivá odvětví a za celou ČR

Zdroj: vlastní zpracování z dat ČSÚ.

I přes to, že průmysl sklářský je na tom hůře, tak jeho průměrná mzda v roce 2015 byla vyšší než průměrná mzda za celou Českou republiku a to o 1 122 Kč/měsíc.

Na základě dostupných dat, která jsou v této práci zobrazena, lze lehce odvodit, že průmysl automobilový převyšuje významně průmysl sklářský ve všech ukazatelích, které jsou v rámci této analýzy poskytnuty.

Dosavadní analýza zatím indikuje, že automobilový průmysl má mnohem větší vliv. Tímto se ale práce zabývat nebude. Automobily a věci kolem nich jsou jednoduše mnohem více rozšířené a hlavně v mnoha případech dražší a náročnější na výrobu než výrobky ze skla. Práce se bude dále zabývat hlavně samotnou analýzou mezd a ne velikostí jednotlivých odvětví. Při srovnání absolutních čísel mezd však je potřeba zmínit i to, že velikost produkce a její zaměření má v tomto případě velký vliv právě na velikost průměrné mzdy v obou odvětvích.⁴⁴

7.4 Popis zástupců firem za sklářského odvětví

V rámci této podkapitoly budou stejně jako v případě automobilového průmyslu popsáni 3, dle autora významní, zástupci sklářského průmyslu na území ČR.

7.4.1 PRECIOSA – LUSTRY, a.s.

Firma Preciosa - Lustry, a.s. se zabývá výrobou projektových svítidel a její následnou montáží. Dříve se společnost jmenovala Lustry Kamenický Šenov, a.s. V roce 1993 byla připojena ke skupině Preciosa, ovládané panem Ludvíkem Karlem. Skupina Preciosa sdružuje v současné době firmy PRECIOSA, a.s., PRECIOSA - LUSTRY, a.s., PRECIOSA BEAUTY, s.r.o., PRECIOSA ORNELA, a.s. a PRECIOSA GS, a.s. V úplném začátku byla národním podnikem koncipovaným na výrobu menších sérií stolních svítidel. Tato strategie se ale ukázala jako ztrátová a do budoucna pro firmu velmi nevýhodná z toho důvodu, že v současné době je import těchto svítidel zejména z Číny na takové úrovni, že jí není Preciosa schopna konkurovat. V současné době vyrábí Preciosa z 85%svítidla na zakázku (projektová) a dá se tak říci, že každý její výrobek je originál.

⁴⁴ Výroční zpráva 2015. *Asociace sklářského a keramického průmyslu* [online]. Praha: ASKPCR, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.askpcr.cz/admin/files/vz/VZ2015-ASKP-CZ.pdf>.

Struktura společnosti

Jak bylo již uvedeno, společnost PRECIOSA - LUSTRY, a.s. je součástí koncernu PRECIOSA, a.s. Jedná se o společnost ryze českou. Z hlediska obchodního se zaměřuje na zahraničních trzích. Mezi hlavní zákazníky patří bohatí lidé z arabských států. Obchodní jednotky – Afilace má společnost po celém světě – za zmínění stojí např. zastoupení v Číně, Anglii, Saudské Arábii. Společnost měla v roce 2015 750 zaměstnanců.

Obchodní vývoj společnosti

V minulém roce měla celkové výnosy ve výši 925 mil. Kč se stoupavým trendem z minulých let. Společnost ale skončila ve ztrátě a to celkem 180 mil. Kč. Současně ale navýšila svoje aktiva na 771 mil. Kč a to oproti roku 2014 o přibližně 100 mil. Kč. Lze tedy předpokládat, že většinu ze ztráty tvoří investice do firmy. Rating společnosti je dobrý. Není výborný, protože zde byly nalezeny problémy ve společnostech, které jsou s touto propojené.

Současný stav v oblasti mezd

Podle výroční zprávy za rok 2015 měla Preciosa Lustry, a.s. 604 zaměstnanců. Výše průměrné hrubé mzdy všech zaměstnanců byla 26 953 Kč/měsíc. Ve výroční zprávě jsou mzdové náklady rozděleny na vedoucí pracovníky, jichž bylo 14 a ostatní v počtu 590. Při přepočtu nákladů na tyto dvě skupiny pak vychází, že oněch 14 vedoucích zaměstnanců mělo průměrné hrubé mzdy ve výši 74 342 Kč/měsíc a ostatní pak 25 829 Kč/měsíc. V porovnání s celým odvětvím sklářského průmyslu je pak Preciosa Lustry, a.s. zaměstnavatel s podprůměrnými hrubými mzdami. V celorepublikovém průměru je tato společnost nad průměrem.^{45, 46}

⁴⁵ Historie. *Preciosa* [online]. Jablonec, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.preciosa.com/cs/history>.

⁴⁶ Preciosa Lustry, a.s. *Firmo* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/12645/preciosa-lustry-as>.

7.4.2 Crystalex CZ, s.r.o.

Historie

Společnost Crystalex CZ, s.r.o. je jedním z nejznámějších producentů sklářského průmyslu v České republice. Její největší produkci tvoří nápojové a interiérové sklo. Patří tedy, jak je uvedeno výše, do skupiny firem užitkového skla. Tato společnost si za své působení prošla mnohými změnami. Její historie spadá až do roku 1945, kdy se 55 menších provozoven spojilo a vznikla společnost Borocrystal. Po dalším rozšíření vznikl státní podnik Borské sklo. V roce 1974 podnik přijal své současné jméno Crystalex. Po roce 1989 byla řada provozoven podniku zprivatizována a vzniklo tak mnoho malých skláren. V roce 1997 bylo 72 % akcií prodáno společnosti Porcela Plus. V roce 2008 byl Crystalex zaměstnavatelem 1 800 lidí a měl 4 výrobní závody. Tato společnost s obratem 1.5 miliardy Kč/rok ale v tomto roce zkrachovala – po 3 měsíčním moratoriu byla firma u konce a 1800 lidí se tak ze dne na den stalo nezaměstnanými.

Současnost

V roce 2009 koupila tuto zkrachovalou firmu skupina CBC invest. Společnost tak znovu „ožila“. V současné době je společnost vlastněna z 33 % společností RM TEAM HOLDING, a.s. a z 66% BUGAT, a.s. Společnost zaměstnává 750 lidí a vyváží své produkty do 70 zemí světa.

Struktura společnosti

Vlastníky společnosti jsou dvě akciové společnosti. Kapitál pochází z Ruska, Slovenska a České republiky. Firma vyváží do 70 zemí světa. Mezi největší zákazníky společnosti patří EU, Rusko a Ukrajina.

Obchodní vývoj společnosti

Oproti špatnému hospodaření i vývoji společnosti do roku 2008 se noví vlastníci prezentují jako seriózní podnikatelé, kteří zkrachovalou firmu dokázali zpět „postavit na nohy“.

Firma má výborný rating, již v roce 2009 vykazala z podnikání zisk a od roku 2013 generuje roční tržby vyšší než 1 miliardu korun. Firmě současně klesá její celkové zadlužení a zvyšuje se rentabilita celkového kapitálu. V roce 2015 generovala 1 111 764 tis. Kč výnosů z toho zisk ve výši 62 996 tis. Kč. Její celková aktiva jsou 851 069 tis. Kč. Výnosy ve společnosti drží stoupající trend. Zisk mírně klesá. Pokles zisku je způsoben z velké části díky velkými investicím zpět do firmy.

Současný stav v oblasti mezd

Průměrná mzda v Crystalex CZ, a. s. byla v roce 2015 24 400 Kč/měsíc. Společnost Crystalex, a.s. spadá do oboru užitkového skla. Průměrná mzda v tomto oboru v roce 2015 byla 21 207 Kč. V jediném tomto porovnání je Crystalex CZ, a.s. zaměstnavatel, který nabízí vyšší průměrnou mzdu. V porovnání s Preciosou Lustry, a.s., která je mimochodem jen přibližně 10 km vzdálená je na tom hůř o 2 553 Kč/měsíc (v případě Preciosy průměrná hrubá mzda před odečtení platů vedoucích pracovníků). V případě celorepublikového průměru je na tom hůře o 2 067 Kč/měsíc.^{47, 48}

7.4.3 AGC Flat Glass Czech a.s., člen AGC Group

Historie

Výroba plochého skla byla v 19. století situována v Belgii. Tato země se stala v oboru plochého skla průkopníkem. Na počátku 20. století vytvořil belgický technik Emile Fourcault první mechanický systém na výrobu plochého skla pomocí vertikálního tažení. Tento systém byl velice průkopnický a ovlivnil v tomto oboru celý sklářský průmysl, protože všichni ostatní v tomto oboru ploché sklo ručně foukali. V roce 1961 vznikl sloučením dvou největších výrobců plochého skla v Belgii společnost Glaverbel.

⁴⁷ Historie současnost. *Crystalex* [online]. Praha: Crystalex, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://crystalex.cz/cz/info/13-historie-a-soucasnost.html>.

⁴⁸ Crystalex CZ, s.r.o. *FIRMO* [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/28542673/crystalex-cz-sro>.

V roce 1963 přebrala společnost Glaverbel francouzská společnost BSN. V tomto období proběhla opět změna technologie z tažení na plavení. Tato změna zapříčinila zavření mnoha pecí a restrukturalizaci v tomto odvětví. K vážným sociálním problémům přispěla světová hospodářská krize. Glaverbel se transformuje směrem ke zpracování skla.

V roce 1981 se skupina BSN zbavila větve plochého skla. Společnost Asahi Glass Co, Ltd. koupila Glaverbel. V této době Glaverbel využíval samostatnosti vedení s pomocí investic, partnerství a akvizic dalších společností se rozvíjel v západní Evropě. V roce 1991 koupil Glaverbel národní podnik na výrobu skla v Česku. Stal se tak první západní společností, která v naší republice investovala a současně vytvářela rozsáhlé distribuční a zpracovatelské síť. V roce 1997 koupil největšího ruského národního výrobce skla. Aktivita v rozšiřování ve střední, východní a západní Evropě trvá i dnes.

V roce 2002 převzala společnost AGC úplnou kontrolu nad Glaverbel a v roce 2007 zvolila jednotné pojmenování pro celou síť svých společností. Glaverbel se stává AGC FLAT GLASS EUROPE a jeho pobočka v ČR má v názvu místo EUROPE CZECH.⁴⁹

Současnost

Společnost AGC Flat Glass Czech a.s., člen AGC Group a její dceřiné společnosti ve střední a východní Evropě jsou součástí celosvětového koncernu AGC Group. AGC Flat Glass Czech a.s., člen AGC Group je největší výrobce plochého skla a jeho aplikací ve střední a východní Evropě. Vedení firmy i hlavní závody sídlí v Teplicích, 90 km severně od hlavního města Prahy, v blízkosti hranic se Spolkovou republikou Německo.⁵⁰

Tato společnost slouží jako poslední zástupce sklářského průmyslu, který zde bude popisován. Byla vybrána z několika důvodů. Společnost AGC Flat Glass Czech a.s. člen AGC Group podniká v oboru plochého skla, je jediným výrobcem plochého skla na našem území a současně je největším výrobcem této komodity ve střední a východní Evropě.

⁴⁸ Historie. *AGC Glass Europe* [online]. Teplice: AGC, 2012 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.agc-glass.eu/Czech/Homepage/O-nas/Historie/page.aspx/1082>.

⁴⁹ Profil společnosti. *AGC Glass Europe* [online]. Teplice: AGC, 2012 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.agc-glass.eu/Czech/Homepage/O-nas/Profil-spole%C4%8Dnosti/Profil-AGC-Flat-Glass-Czech/page.aspx/1369>.

Společnost vyrábí a zpracovává ploché sklo pro stavebnictví a pro automobilový průmysl. Vyznačuje se velkým počtem inovací. AGC Flat Glass Czech, a.s. člen AGC group patří dlouhodobě k nejprogresivnějším tuzemským výrobcům. V současné době vyváží 2/3 své produkce do 8 desítek zemí světa. Na poli personalistiky slaví úspěchy. Umisťuje se pravidelně v první desítce nejlépe hodnocených a nejvyhledávanějších zaměstnavatelů v zemi.

Struktura společnosti

AGC Flat Glass Czech, a.s. člen AGC group je akciová společnost. Jediný akcionář je společnost AGC Glass Europe. Předseda představenstva je Belgičan Michel Paul Joseph Vincent Maria Charles. Společnost je součástí sítě společností vlastněnou japonskou skupinou Asahi Glass Co, Ltd.

Obchodní vývoj

Společnosti se daří. V roce 2015 měla celkové výnosy ve výši 7,1 miliardy Kč. Hrubý zisk před zdaněním byl 732 milionů Kč. Rentabilita celkového kapitálu byla v roce 2015 ve výši 6 %. Společnost měla míru zadlužení ve výši 58 %. Rating společnosti je výborný.

Současný stav v oblasti mezd

Společnost AGC Flat Glass Czech, a.s. člen AGC group měla v roce 2015 zaměstnaných 1 032 osob. Průměrná měsíční mzda je zde velmi nadprůměrná a to 42 810 Kč/měsíc. Minulý rok průměrná mzda na jednoho pracovníka stoupla v průměru o 3,7 %. Průměrná mzda v této firmě potvrzuje to, že mzdy v odvětví plochého skla jsou nejvyšší ve sklářském průmyslu. Průměrné měsíční hrubé mzdy jsou zde ve výši 32 093 Kč/měsíc. AGC Flat Glass Group, a.s. je tedy zaměstnavatel s nejvyššími nabízenými mzdami z popisovaných firem. Zajímavé je, že velká část produkce této firmy slouží pro automobilový průmysl.⁵¹

⁵¹ AGC Flat Glass Czech a.s., člen AGC Group. *Firmo* [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/14864576/agc-flat-glass-czech-as-clen-agc-group>.

8 Trh práce v ČR mezi léty 2010–2015

Než se práce dostane k porovnání vývoje mezd, dojde k porovnání celého trhu práce v ČR. Jelikož práce porovnává období 2010 – 2015, bude i toto porovnání podléhat tomuto časovému ohraničení. Data, která zde budou pro tyto účely použita, jsou čerpána z veřejných zdrojů Českého statistického úřadu.

V tab. 4 je vývoj mezd a zaměstnanců od roku 2004. Rozdíl mezi ukazateli přepočtenými a fyzickými je ten, že ukazatele přepočtené jsou přepočítávány na plně zaměstnané osoby.

Tab. 4: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců a hrubých měsíčních mezd v ČR

Území: Česká republika

	Průměrný evidenční počet zaměstnanců (přepočtený)	Průměrná měsíční mzda (na přepočtené počty zaměstnanců)	Průměrný evidenční počet zaměstnanců (fyzický)	Průměrná měsíční mzda (na fyzické osoby)
	v tis.osob	v Kč	v tis.osob	v Kč
2004	3 846,6	17 466	3 968,3	16 930
2005	3 907,1	18 344	4 035,6	17 760
2006	3 934,9	19 546	4 067,0	18 912
2007	4 003,4	20 957	4 137,0	20 280
2008	4 037,2	22 592	4 167,1	21 887
2009	3 815,9	23 344	3 940,0	22 609
2010	3 786,1	23 864	3 910,4	23 105
2011	3 773,3	24 455	3 905,5	23 627
2012	3 775,1	25 067	3 902,0	24 252
2013	3 737,4	25 035	3 863,0	24 221
2014	3 778,5	25 768	3 909,3	24 906
2015 ²	3 854,2	26 467	3 989,1	25 572

Kód: MZD01-A/30

Zdroj: ČSU – veřejná databáze.

Výpočet průměrného evidenčního počtu zaměstnanců přepočteného na plně zaměstnané:

Přepočty se provedou u zaměstnanců

- *s kratší pracovní dobou (§ 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů),*
- *v pracovním poměru vykonávajících práci jen příležitostně na výzvu a podle potřeb zaměstnavatele,*
- *vykonávajících činnost v dalším pracovním poměru k zaměstnavateli (§ 13 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).⁵²*

K posouzení dat poslouží ještě tab. 5, kde jsou zobrazeny meziroční indexy. Jedná se o ta samá data, ale zobrazená pomocí jiného ukazatele.

Tab. 5: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců a hrubých měsíčních mezd v ČR (v %)

Měřicí jednotka: %

Území: Česká republika

	Průměrný evidenční počet zaměstnanců (přepočtený)	Průměrná měsíční mzda (na přepočtené počty zaměstnanců)	Průměrný evidenční počet zaměstnanců (fyzický)	Průměrná měsíční mzda (na fyzické osoby)
2004	100,2	106,3	100,1	106,4
2005	101,6	105,0	101,7	104,9
2006	100,7	106,6	100,8	106,5
2007	101,7	107,2	101,7	107,2
2008	100,8	107,8	100,7	107,9
2009	94,5	103,3	94,5	103,3
2010	99,2	102,2	99,2	102,2
2011	99,7	102,5	99,9	102,3
2012	100,0	102,5	99,9	102,6
2013	99,0	99,9	99,0	99,9
2014	101,1	102,9	101,2	102,8
2015 ²	102,0	102,7	102,0	102,7

Kód: MZD01-B/27

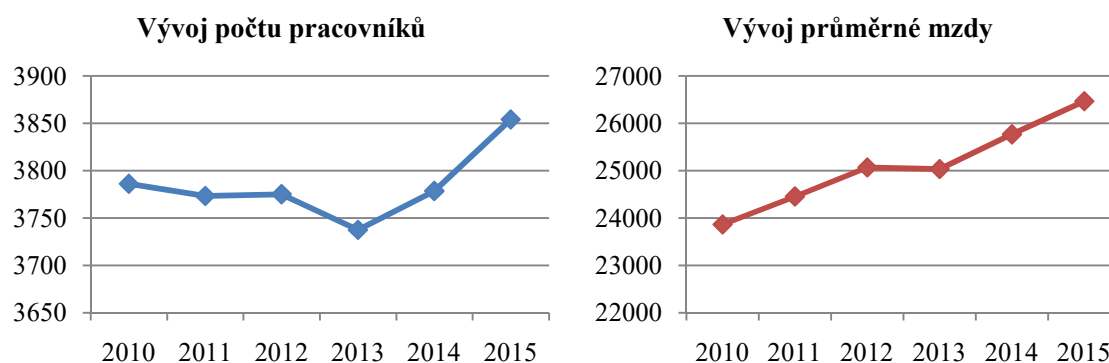
¹ Údaje jsou zpracovány ze čtvrtletního zjišťování

² předběžný údaj

Zdroj: ČSÚ veřejná databáze.

52 Veřejná databáze. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt>.

Meziroční index je statistická funkce, která ukazuje vždy podíl absolutního čísla porovnávaného roku (v tomto případě) a roku předchozího. Meziroční index v prvním sloupci v roce 2015 je 102. Vyjadřuje, že průměrný evidenční počet zaměstnanců vzrostl oproti roku 2014 o 2 %. V absolutních číslech to znamená růst o 75 700 zaměstnaných osob.



Obr. 9: Vývoj počtu pracovníků a průměrné mzdy

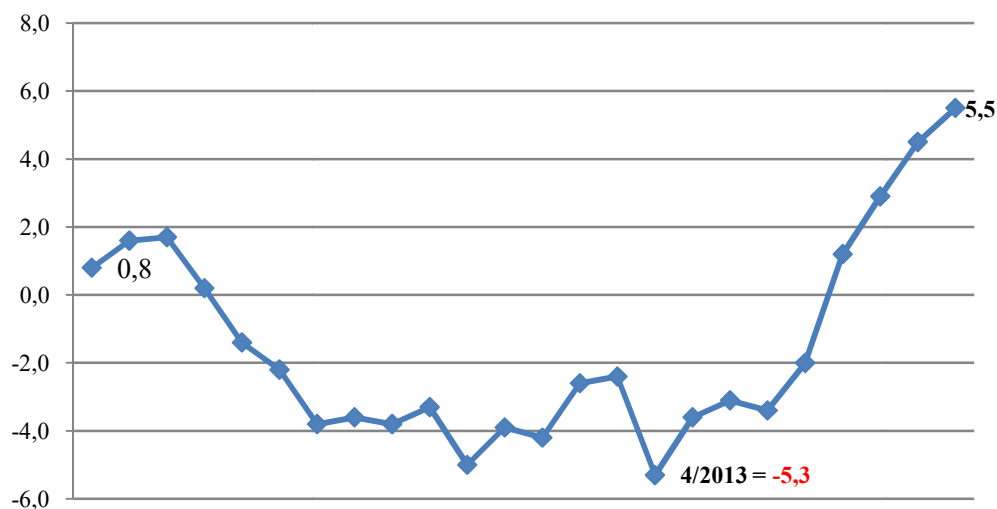
Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ.

Spojnicový graf byl vytvořen na základě dat z tab. 4 a 5. Jak lze vidět, počet pracovníků až do roku 2013 klesal. Na minimu byl roku 2013, kdy bylo zaměstnaných v průměru 3 737 400 osob. Do roku 2015 pak zaměstnanost rychlým tempem stoupala a v roce 2015 převýšila rok 2010. Průměrná mzda byla v růstu téměř po celé sledované období. Mezi léty 2012 – 2013 byl mírný pokles a to o 32 Kč/měsíc.

Podle ČSÚ bylo HDP na nejnižší úrovni roku 2012. V roce 2013 už mírně rostlo. Inflace byla v roce 2012 ve výši 3,3 %. V roce 2013 pak klesla na 1,4 %. Ekonomika v tomto období stagnovala. Příčinou byla hlavně nálada veřejnosti a skeptické předpovědi v podnikatelském prostředí. Toto dokazuje i poslední ukazatel – Indikátor důvěry podnikatelů, což je podle definice ČSÚ: „Indikátor důvěry podnikatelů je vážený průměr indikátorů důvěry v průmyslu, stavebnictví, v obchodě a ve vybraných odvětvích služeb. Vyjadřuje důvěru podnikatelů v daném odvětví.“⁵³

⁵³ Konjunkturální průzkum. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/konjunkturalni_pruzkum.

Vývoj indikátoru důvěry podnikatelů - leden 2012 - prosinec 2013



Obr. 10: Spojnicový graf zachycující vývoj indikátoru důvěry podnikatelů

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně přístupných dat ČSÚ.

Na obr. 10 je zobrazen vývoj souhrnného indikátoru důvěry za všechna podnikatelská odvětví a navíc spotřebitele. Indikátor důvěry byl nejhorší ve stavebnictví a u spotřebitelů. Jak je uvedeno na obr. 10, tak v dubnu roku 2013 dosáhl svého minima a pak začal růst, až se dostal na úroveň 5,5. Tento indikátor je zde uveden, protože je z něho patrné, jak jsou jednotlivé oblasti jako výše mzdy či počet zaměstnaných osob propojeny s dalšími indikátory. Ekonomika se od roku 2008, kdy vypukla světová krize, pomalu dostávala z problémů, ale ekonomické subjekty byly skeptické a to se projevilo na vývoji ekonomiky. Na konci roku 2015 byl pro představu tento indikátor důvěry podnikatelů na úrovni 11,6.

9 Vývoj mezd v automobilovém a sklářském průmyslu mezi léty 2010-2015

Prvotním cílem práce byl popis dvou konkrétních společností a jejich porovnání. Tento záměr ale nemohl být naplněn a to z důvodu neochoty společností poskytnout jakákoliv data týkající se mezd a to ani v případě, že by byla data utajená či pozměněná tak, aby se z nich absolutní konkrétní sumy nedaly zjistit. V rámci snahy získat tato data, bylo kontaktováno více jak 15 společností. Odpovědi od těchto společností přišly jen zřídka a bohužel z naprosté většiny negativní. Data byla poskytnuta pouze od jedné, která ale nesmí být zmíněná jako zdroj.

Tato zkušenost poukazuje na to, že každá společnost si tyto údaje pečlivě chrání a nechce je vyzradit. Důvodů pro tento postoj je mnoho. Výše mzdy je většinou údaj, který si mezi sebou zaměstnanci příliš nesdělují a pokud by se na veřejnost dostaly statistiky s těmito údaji, mohlo by pak docházet k fluktuaci zaměstnanců za lepšími podmínkami. V tomto období je velmi nízká míra nezaměstnanosti, což je veřejností vnímáno jako velice pozitivní stav. Pro společnosti na našem území je to ale spíše naopak. V období, kdy je příznivá ekonomická situace a podmínky na trhu takové, že se společnosti mohou vyvíjet a investovat do svého růstu, je malý výběr vhodných potenciálních zaměstnanců na trhu práce překážkou, kterou firmy nemohou ovlivnit. Pokud by ještě docházelo k větší míře fluktuace stávajících zaměstnanců, bylo by to pro společnost velice negativní.

Díky těmto překážkám čerpá tato práce data z veřejně dostupných zdrojů. Tři hlavní zdroje pro analýzu vývoje mezd jsou AutoSAP, ASKPČR a ČSÚ. Samotné porovnání pak bude porovnávat data pomocí souhrnů dvou výše uvedených asociací a podle ČSÚ pak dojde ještě k porovnání těchto odvětví v jednotlivých krajích ČR.

9.1 Analýza mezd automobilového a sklářského průmyslu pomocí dat z ČSÚ

Díky datům, která poskytuje Český statistický úřad, je možné porovnat na základě dělení dle CZ-NACE jednotlivá průmyslová odvětví a ty pak ještě dále rozdělit podle jednotlivých krajů. V každém českém kraji působí krajská pobočka Českého statistického úřadu. Pro potřeby práce pomohly ročenky, které každá pobočka jednou ročně vydává. V těchto ročenkách jsou zobrazena všechna data, která statistický úřad za rok posbíral a zanalyzoval. Tyto ročenky jsou na stránkách ČSÚ přístupné online a interaktivní cestou se lze dopracovat k informacím, které jsou potřebné. Tyto informace lze pak exportovat do formátu MS Excel, což velice pomáhá při práci s nimi.

Automobilový průmysl patří stejně jako sklářský do průmyslu zpracovatelského. Zpracovatelský se pak dělí na další odvětví podle CZ-NACE. Automobilový průmysl je pod CZ-NACE 29 - Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů. Sklářský průmysl spadá pod CZ-NACE 23 - Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků. V případě sklářského odvětví zde práce naráží na první podstatný problém. Pod CZ-NACE 23 není jen sklářský průmysl, spadá pod něj například ještě výroba žáruvzdorných výrobků, výroba cementu, vápna a sádry, výroba ostatních porcelánových a keramických výrobků a další. Český statistický úřad bohužel není schopen poskytnout podrobnější data, která by se týkala jen samotného sklářského odvětví.

Analýza se zabývá porovnáním vývoje mezd a počtu pracovníků podle jednotlivých krajů v odvětvích CZ-NACE 23 a CZ-NACE 29. Pro podrobnější porovnání bude sloužit analýza v další kapitole podle dat ASKPCR. K porovnání na vyšší úrovni jsou ještě k dispozici data za celý zpracovatelský průmysl a pak dále za průmysl celkově. V porovnání v rámci krajů jsou k porovnání na vyšší úrovni k dispozici údaje za celou Českou republiku.

Průměrné mzdy jsou vypočítávány na základě mzdových výdajů firem. V těchto mzdových výdajích jsou obsaženy i prémie jako 13. či 14. plat, bonusy za docházku, příplatky za sobotu či svátky a další. Díky tomuto je hrubá mzda často do jisté míry pokroucena a bohužel pak vypadá vyšší, než ve skutečnosti je.

Dle poskytnutých informací z AutoSAP, dělají tyto mimořádné platby přibližně 20 % z takto vypočítávané hrubé mzdy.

Tyto mimořádné platby jsou nicméně rovněž příjmem pracovníků a proto je na jednu stranu v pořádku, že se do průměru započítávají. Na druhé straně je však potřeba říct, že odměny jednotlivých pracovníků se podle pozic ve společnosti velmi rozcházejí.

Často se také stává, že pojem hrubá mzda je lidmi špatně pochopen. Ve chvíli, kdy ČSÚ zveřejní celorepublikovou průměrnou hrubou mzdu, stává se, že mnozí kroutí hlavou nad tím, jak je možné, že je takto vysoká. Problémem je, že průměrná mzda je vypočítávána podle velikosti mzdy jednotlivých osob a následně vydělena jejich počtem. Na jednoduchém příkladu lze vysvětlit, jak takové rozpory mohou nastat.

Ve firmě AB pracuje 5 pracovníků. Tito pracovníci mají celkový hrubý příjem 200 000 Kč/měsíc. Průměrná mzda firmy AB je tedy 40 000 Kč/měsíc.

Tímto způsobem se vypočítá průměr. Pro potřeby statistiky a zároveň pro větší informovanost veřejnosti by bylo vhodnější, kdyby se na tento výpočet používal medián.

Medián je hodnota, jež dělí řadu vzestupně seřazených výsledků na dvě stejně početné poloviny. Ve statistice patří mezi míry centrální tendence. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších nebo rovných a nejméně 50 % hodnot je větších nebo rovných mediánu.⁵⁴

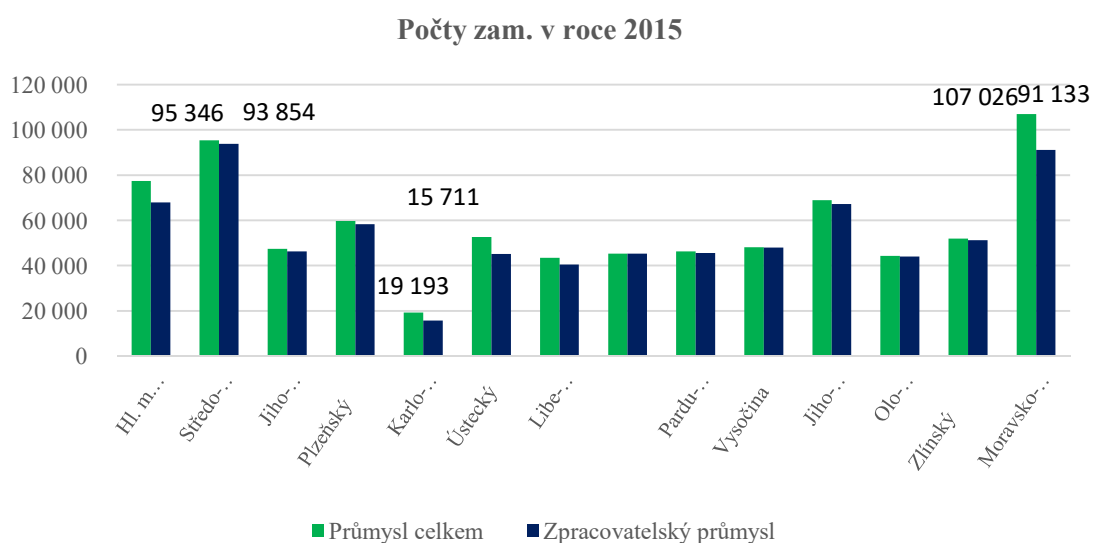
Kdyby se tedy příklad uvedený výše počítal podle mediánu, vypadalo by to následovně. Ve firmě AB by se museli zjistit jednotlivé výše platů např. technolog 80 000 Kč/měsíc, projektant 40 000 Kč/měsíc, administrátor 30 000 Kč/měsíc, skladník 20 000 Kč/měsíc a řidič 30 000 Kč/měsíc. Po seřazení hodnot by vyšlo 80 40 **30** 30 20. Prostřední hodnota a tedy medián je v tomto případě 30 000 Kč/měsíc.

Problém v používání mediánu je takový, že by statistický úřad musel znát platy jednotlivých pracovníků. Tyto údaje si ale společnosti pečlivě chrání a nechtějí je sdělovat. Průměr je tedy jediná veličina, kterou lze z veřejných zdrojů získat.

⁵⁴ Medián. *Wikipedia* [online]. Praha: Wikipedia, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Medi%C3%A1n>.

9.2 Vývoj mezd ve zpracovatelském průmyslu v porovnání s průmyslem celkovým

Průmysl dosáhl v roce 2015 celkových tržeb ve výši 149 143 milionů Kč. Z této celkové částky byl podíl zpracovatelského průmyslu 97 %. Z hlediska počtu pracovníků tvoří zpracovatelský průmysl 94,2 % průmyslu celkového. Zpracovatelský průmysl je nosným pilířem průmyslu v České republice. Následující obrázky jasně dokazují, že trendy těchto porovnávaných odvětví se téměř shodují.



Obr. 11: Počty zaměstnanců ve zpracovatelském a celkovém průmyslu v r. 2015

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně přístupných dat ČSÚ.

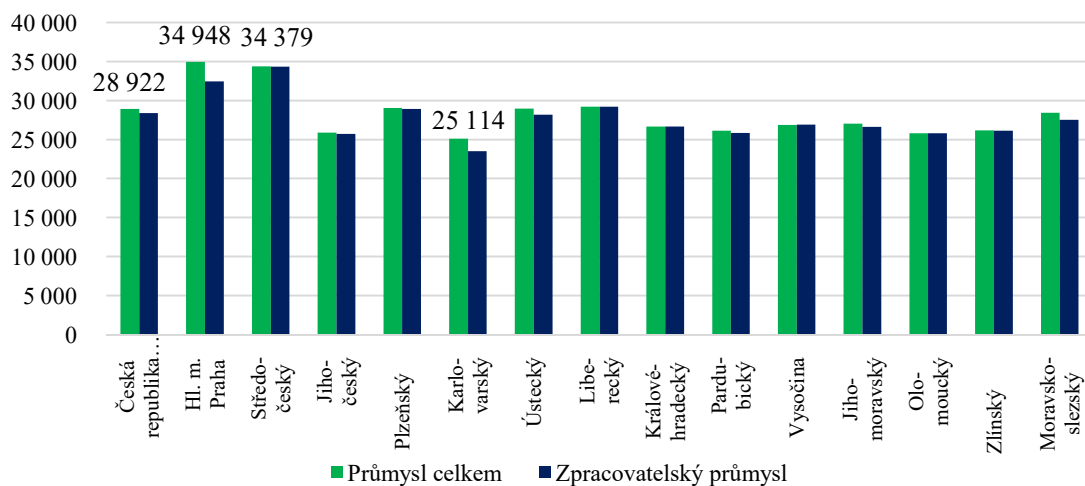
Obr. 11 ukazuje počet zaměstnanců v jednotlivých krajích. Je z něho patrné, že v Karlovarském kraji je zaměstnaných lidí v průmyslu nejméně. Poslední místo z hlediska počtu zaměstnaných lidí je zde hlavně tím, že se jedná o kraj s nejmenším počtem obyvatel a co do rozlohy 2. nejmenším (mimo Prahu).

Největší počet zaměstnaných ve zpracovatelském a zároveň i celkovém průmyslu, je v krajích Středočeském a Moravskoslezském. U obou krajů to opět souvisí s jejich velikostí a hlavně s počtem obyvatel.

V Karlovarském kraji byly v roce 2015 tržby za celý průmysl v celkové výši 40 miliard korun. V kraji středočeském byly tržby ve výši 684 miliard korun a v kraji Moravskoslezském ve výši 529 miliard korun.

Kraj Karlovarský se tedy nedá srovnávat s objemy výroby dvou nejprůmyslovějších krajů z hlediska objemu tržeb i počtu zaměstnaných osob.

Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2015



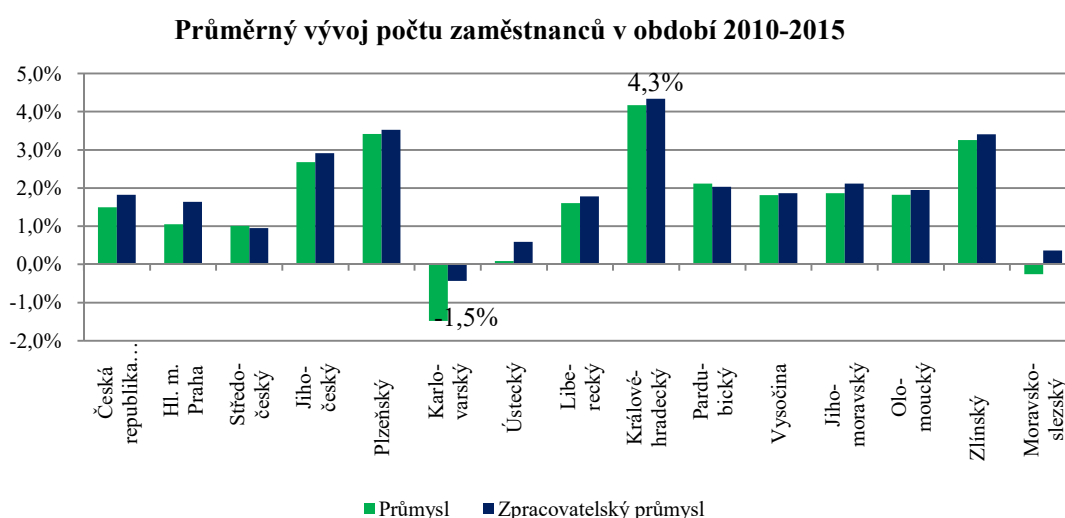
Obr. 12: Průměrná hrubá měsíční mzda ve zpracovatelském a celkovém průmyslu

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně přístupných dat ČSÚ.

Obr. 12 ukazuje velikosti průměrných měsíčních hrubých mezd ve všech krajích a pro porovnání také průměr celorepublikový. Nejnížší hrubé mzdy jak ve zpracovatelském průmyslu, tak i celkovém dosahuje opět Karlovarský kraj. Nejvyšších mezd dosahují osoby v kraji Středočeském a v Praze. V Praze je také nejvyšší rozdíl mezi mzdami v průmyslu celkovém a průmyslu zpracovatelském a to ve výši 2 516 Kč/měsíc. Jelikož se průmysl dále dělí na energetický a těžební, bude jeden z faktorů tohoto rozdílu společnost ČEZ, které má sídlo v hlavním městě.

9.3 Průměrný vývoj počtu zaměstnanců ve zpracovatelském a celkovém průmyslu

Na obr. 13 je zobrazen průměrný růst počtu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu a v průmyslu celkovém za sledovaných 6 let.



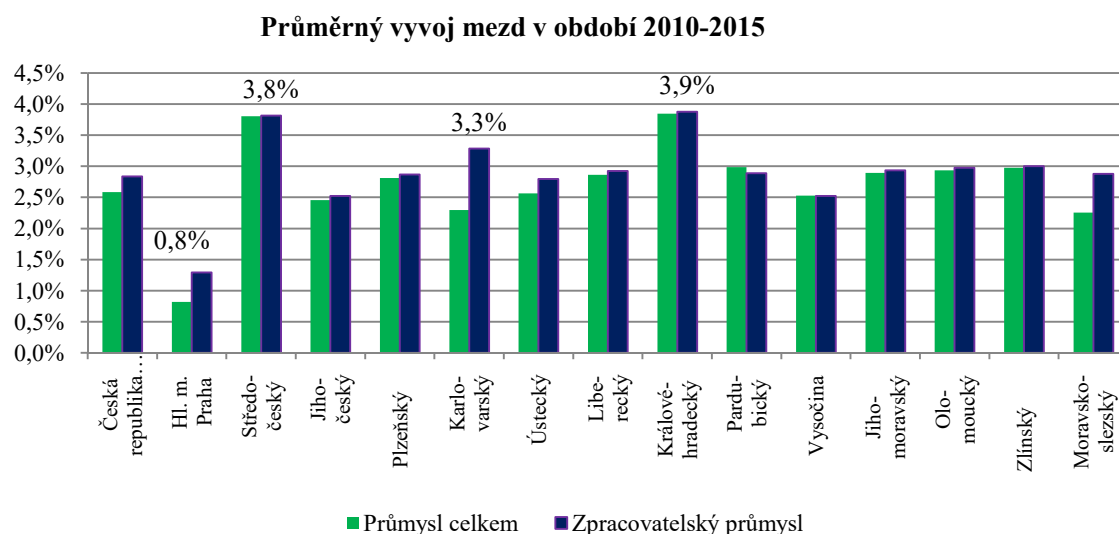
Obr. 13: Průměrný vývoj počtu zaměstnanců v období 2010-2015

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně přístupných dat ČSÚ.

K největšímu průměrnému růstu zaměstnanců za sledované období došlo v Královéhradeckém kraji. Dle informací z ČSÚ se ale růst zaměstnanců netýkal odvětví, která jsou v práci sledovaná. V následující kapitole, kde již budou porovnávána jednotlivá CZ-NACE, bude na grafech patrné, že ani jedno z odvětví nezaznamenalo takový růst. Rekordní růst zaměstnanosti v tomto kraji je o to zajímavější, že dle dat z ČSÚ se počet obyvatel v Královéhradeckém kraji trvale snižuje a počet podniků působících v průmyslových odvětvích také. Nárůst zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu je tedy způsoben hlavně tím, že si stávající společnosti upevňují pozici na trhu a díky dobrému ekonomickému vývoji vytváří nová pracovní místa (ČSÚ Hradec Králové).

Druhý extrém na obr. 13 představuje snižování počtu zaměstnaných v průměru o 1,5 % ročně za sledovaných 6 let v Karlovarském kraji. Karlovarský kraj se pravidelně umisťuje na nejhůře hodnocených pozicích při porovnávání výkonnosti v ekonomických oblastech.

Dle W4T je to způsobeno několika příčinami: „Příčinou hospodářské stagnace Karlovarského kraje je především nízká produktivita práce. Druhou, neméně významnou příčinou slabých hospodářských výsledků, je především velmi nízká úroveň samotné produktivity práce napříč téměř všemi odvětvími ekonomiky Karlovarského kraje. Příčinou toho může být především orientace na jednodušší výrobu s nižší přidanou hodnotou, která souvisí s pozicí firem na nízkém stupni hodnotového výrobního řetězce.“⁵⁵



Obr. 14: Průměrný vývoj mezd v období 2010-2015

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně přístupných dat ČSÚ.

9.4 Průměrný vývoj mezd ve zpracovatelském a celkovém průmyslu

Dle dat z ČSÚ je vidět, že všechny kraje měly průměrný růst za sledovaná období kladný. Obr. 14 ukazuje jejich porovnání. Nejpomaleji rostla ve sledovaném období Praha. V absolutních číslech byly mzdy ve zpracovatelském průmyslu ve Středočeském kraji ve výši 34 321 Kč/měsíc, v Královéhradeckém kraji 26 679 Kč/měsíc a v Praze 32 432 Kč/měsíc. Zajímavé je, že Praha měla až do roku 2011 nejvyšší průměrnou hrubou mzdu, pak jí ale předstihl Středočeský kraj a ten je na první pozici i po roce 2017.

⁵⁵ Lokální analýza. *Karlovarská agentura rozvoje podnikání* [online]. Karlovy Vary: Karlovarská agentura rozvoje podnikání, 2012 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://www.karp-kv.cz/cz/Lidskezdroje/Documents/W4T_LA_CZE.pdf.

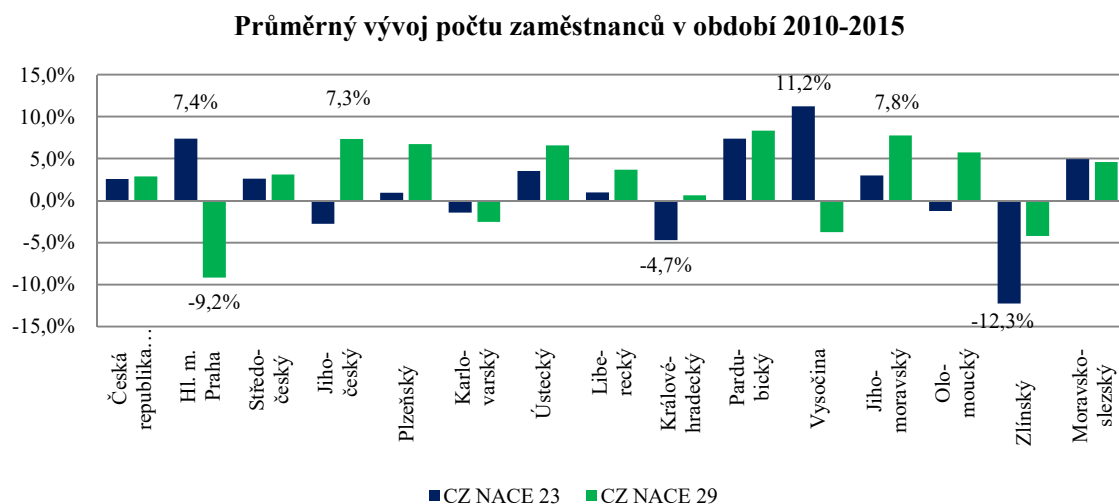
Praha měla jako jediná již v roce 2010 průměrnou mzdu ve zpracovatelském průmyslu nad 30 tis. Kč/měsíc. Díky tomu nebyl progres ve zvyšování tak velký a ostatní kraje začaly od roku 2013, kdy se průmysl regeneroval po krizi, dohánět tento rozdíl. Žádný jiný kraj neměl v roce 2015 průměrnou mzdu vyšší než 30 tis. Kč/měsíc.

9.5 Průměrný vývoj počtu zaměstnanců v odvětví CZ-NACE 23 a CZ-NACE 29

V této a následující podkapitole budou porovnávána odvětví CZ-NACE 23 a CZ-NACE 29. Zatímco u CZ-NACE 29 se jedná čistě o odvětví týkající se automotive, u CZ-NACE 23 se do tohoto odvětví mimo sklářského řadí i další, tak jak bylo popsáno výše. Z hlediska počtu zaměstnanců měl v roce 2015 sklářský průmysl přibližně 47 % podíl v CZ-NACE 23. Z hlediska velikosti tržeb pak podle údajů ASKPČR tvořil spolu s průmyslem keramickým celkem 41 % z celku. V porovnání s průmyslem zpracovatelským byl CZ-NACE 23 z hlediska počtu zaměstnanců zastoupen 5 % z celku a z hlediska tržeb pak 3,1 %. Sklářský průmysl spolu s keramickým generovali 1,3 % celkových tržeb zpracovatelského průmyslu. CZ-NACE 29 tvořilo v roce 2015 ve zpracovatelském průmyslu celkem 18,1% podíl z hlediska zaměstnaných osob a z hlediska tržeb pak celkem 49% podíl dle dat z ČSÚ.

Tento úvod plný čísel je zde proto, aby nastínil působení a vliv jednotlivých odvětví na zpracovatelský průmysl v ČR. Z tohoto je patrné, že automobilový průmysl je jednoznačným vítězem ve všech porovnávaných měřítkách. Důvody proč tomu tak je, budou vysvětleny v následujících kapitolách. Další důvod, proč byl zvolen tento úvod, je, že ČSÚ bohužel neposkytuje dostatečně podrobná data, která by se vztahovala pouze na sklářské odvětví. Díky tomu dojde i k porovnání údajů z dat ČSÚ a následně dat z AutoSAP a ASKPČR. Po analýze dat z dalších zdrojů budou porovnány jejich odchylky.

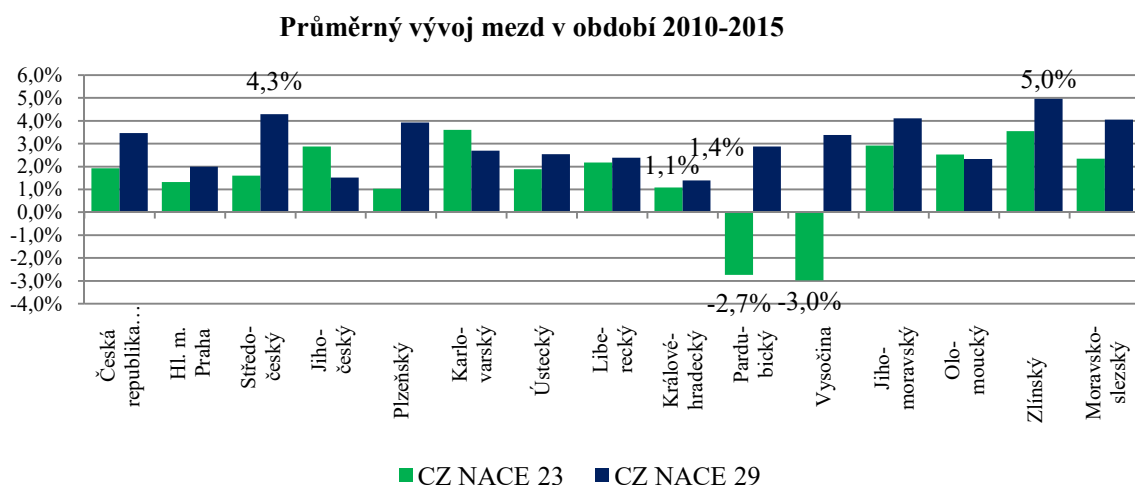
Na obr. 15 jsou vidět průměrné vývoje počtu zaměstnanců v letech 2010-2015. V krajích Pardubickém, Zlínském a ve Vysočině chybí data za všechny roky. Díky tomu se analýza vývoje na tyto kraje zaměřovat nebude.



Obr. 15: Průměrný vývoj počtu zaměstnanců v období 2010-2015

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně dostupných dat ČSÚ.

K největšímu průměrnému poklesu v CZ-NACE 23 došlo v kraji Královéhradeckém, což je zajímavé, protože právě tento kraj zaznamenal v tomto sledovaném období rekordní růst počtu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu. Na základě těchto faktů je jasné, že se o tento růst určitě nezasloužily firmy ve sklářství a ani v automobilovém průmyslu, protože tam byl průměrný přírůstek ve výši 0,6 %. Nejvyšší propad v CZ-NACE 29 zaznamenala ve sledovaném období Praha, kde byl v průměru ve výši 9,2 % ročně. Praha je jediná oblast, kde je v CZ-NACE 23 zaměstnáno více lidí, než v CZ-NACE 29. To dokazuje ostatně i fakt, že ve sledovaném období dosáhla rekordního průměrného ročního navýšení zaměstnaných osob a to ve výši 7,4 %. V CZ-NACE 29 dosáhl tohoto rekordu kraj Jihomoravský ve výši 7,8 % ročně.



Obr. 16: Průměrný vývoj mezd v období 2010-2015

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně dostupných dat ČSÚ.

9.6 Průměrný vývoj mezd v CZ-NACE 23 a CZ-NACE 29

Tak jako na předchozím obr., tak i na obr. 16 chybí ve dvou krajích tj. v Pardubickém a Vysočině data z některých sledovaných let z odvětví CZ-NACE 23. V obou krajích chybí navíc data z let 2014 a 2015, kdy byl na tom vývoj ekonomické situace v ČR nejlépe ze sledovaného období. Ostatním sledovaným krajům v období 2010 – 2015 rostly průměrné hrubé mzdy v obou odvětvích. Nejpomaleji rostly mzdy v kraji Královéhradeckém, kde odvětví CZ-NACE 23 rostlo v průměru o 1,1 % ročně a CZ-NACE 29 rostlo v průměru o 1,4 % ročně. Královéhradecký kraj tak tímto vývojem dokazuje, že ani jedno z odvětví, které práce analyzuje, není tím, které by kraj zásadně ovlivňovalo.

Nejlépe se v odvětví CZ-NACE 29 vedlo kraji Zlínskému, který měl průměrný růst mezd ve výši 5 % ročně. Pro kraj je to velmi pozitivní, protože navzdory velmi dobrému průměrnému růstu byla v roce 2015 průměrná mzda v tomto odvětví ve velikosti 24 471 Kč/měsíc, což je 3. nejmenší průměrná mzda za všech krajů. Od kraje Středočeského, který měl průměrnou mzdu v roce 2015 nejvyšší, jí dělí 14 433 Kč, což je opravdu propastný rozdíl.

V odvětví CZ-NACE 23 se vedlo nejlépe kraji Karlovarskému, který měl průměrný růst ve výši 3,6 % ročně. Podobně jako v předchozím případě, je tento fakt pro Karlovarský kraj velice dobrou zprávou. Tento kraj má totiž podobný problém, jako kraj Zlínský. Průměrné hrubé mzdy za celý průmysl tu jsou dokonce na absolutním minimu v porovnání s ostatními kraji. V odvětví CZ-NACE 23 byl kraj z hlediska absolutní výše průměrné hrubé mzdy v roce 2015 na poslední příčce v hodnocení. Výše mzdy tu byla v tomto odvětví 22 327 Kč/měsíčně. V porovnání s krajem Pardubickým, který má průměrnou mzdu v CZ-NACE 23 nejvyšší je zde rozdíl ve výši 11 797 Kč/měsíc.

Při porovnání absolutních výší průměrným mezd v jednotlivých odvětvích je až zarážející, jak velké rozdíly v jejich výši se mohou v rámci naší republiky objevit.

9.7 Závěrečné zhodnocení analýzy na základě dat z ČSÚ

Z důvodu toho, že statistický úřad nezohledňuje v rámci svých analýz velikost podniku ani jiné faktory, podle kterých by se data dala dělit na menší celky, je možné zhodnotit pouze jednotlivé kraje mezi sebou. Na závěr analýzy je zde tab. 6, která obsahuje kraje na dvou stranách spektra a to v porovnání z hlediska průměrného vývoje mezd, který zde byl popsán výše a z hlediska absolutní výše mezd.

Tab. 6: Nejvyšší a nejnižší hodnoty z hlediska průměrného růstu a absolutní výše mzdy

Odvětví	Průměrný růst mezd 2010-2015		Výše mzdy v r. 2015 (Kč/měsíc)	
	Královéhradecký	Praha	Středočeský	Karlovarský
Zpracovatelský	3,90%	1,30%	34 321	23 508
	Karlovarský	Plzeňský	Pardubický	Karlovarský
CZ-NACE 23	3,60%	1,00%	34 124	22 327
	Zlínský	Královéhradecký	Středočeský	Karlovarský
CZ-NACE 29	5,00%	1,40%	38 904	21 124

Zdroj: Vlastní zpracování z veřejně dostupných dat ČSÚ.

Jak lze vidět, kraje, které měly nejlepší průměrné růsty mezd, nemají zároveň největší mzdy v oboru a naopak. Největší průměrné mzdy měly kraje, které na tom s velikostí mzdy byly nejhůře. Tento fakt je pozitivní a to z důvodu, že je třeba, aby právě tyto kraje rostly nejvíce a staly se tak konkurenceschopné na pracovním trhu. Výjimkou z hlediska růstu a velikosti mezd je kraj Středočeský, kde v posledních letech rostou mzdy velmi dobrým tempem a zároveň jsou i na velice vysoké úrovni. Na tomto stavu má jednoznačně největší podíl Škoda, jíž se v posledních letech velice daří. Jelikož je její sídlo v Mladé Boleslavi, je tak největším zaměstnavatelem v tomto kraji.

Pokud by se práce zabývala pouze průmyslem automobilovým, posloužil by ČSÚ jako kvalitní zdroj mnoha potřebných dat. Automobilový průmysl je několikanásobně větší z hlediska své produkce i počtu zaměstnaných osob. Díky této dominanci před sklářským průmyslem a i ostatními průmyslovými odvětvími, je o něm na veřejně přístupných databázích větší množství informací. Sklářský průmysl se v České republice rozhodně neřadí mezi odvětví, která by byla zanedbatelná či pro Českou republiku nedůležitá. Svým působením ale bohužel patří pod určitou skupinu činností, kam na základě kritérií stanovených ČSÚ spadají i ostatní průmyslová odvětví.

Na tomto faktu bohužel naráží tato analýza. Data, která zde byla prezentována, se tak netýkala pouze sklářského průmyslu a tím byla do jisté míry ovlivněna daty, které by v analýze být neměly. ČSÚ bohužel není schopen rozložit sesbíraná data na menší části, nedisponuje takovou kapacitou a možnostmi aby mohl toto provést. Toto je největším nedostatkem této analýzy.

9.8 Vývoj mezd v Automobilovém průmyslu podle dat z AutoSAP

Tato kapitola se zabývá vývojem mezd v automobilovém průmyslu na základě dat z AutoSAP. Organizace sdružuje firmy působící v odvětví CZ-NACE 29 dle metodiky ČSÚ a dále ještě výrobce motocyklů, kteří v CZ-NACE 29 nejsou. V roce 2015 bylo v analýze z této společnosti zahrnuto pouze 90 pracovníků v tomto odvětví, takže se nedá předpokládat, že by tato skutečnost nějak výrazně ovlivnila analýzu.

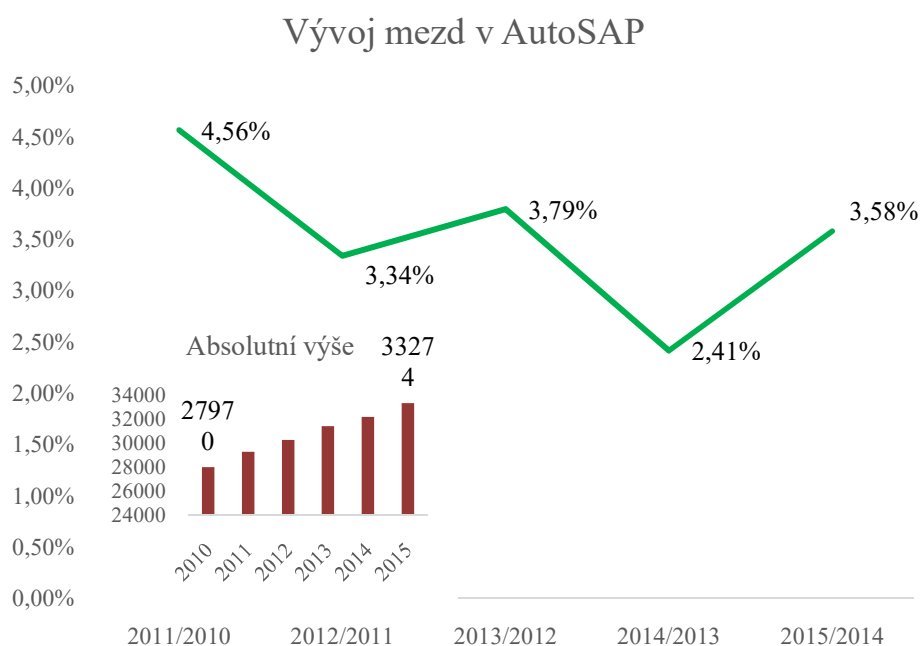
Jelikož se AutoSAP specializuje jen na jedno specifické odvětví, tak disponuje podrobnějšími informacemi než ČSÚ. Jak sám uvádí na svých stránkách: „*Vzhledem k tomu, že firmy zapojené do činnosti AutoSAP představují nejvýznamnější skupinu působící v oboru automobilového průmyslu, je takto zpracované výsledky možno považovat za souhrnné ukazatele dokumentující současný stav oboru.*“⁵⁶

Data, která jsou od této společnosti k dispozici, mapují vývoj mezd na základě několika zařazení. Jedno z nich je i umístění firmy, kterým se zabývala analýza ČSÚ. Toto řazení bude použito až při závěrečném porovnání dat z ČSÚ a těchto. Analýza v této kapitole se bude zabývat vývojem mezd, který AutoSAP zohledňuje za celé odvětví, rozděluje je na jednotlivé druhy podniků podle charakteru výroby (popsáno výše) a dále podle profesí.

⁵⁶ Základní přehledy. *AutoSAP* [online]. Praha: AutoSAP, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/zakladni-prehledy-a-udaje/>

9.8.1 Vývoj mezd členských firem AutoSAP

Nejobecnější analýzou umožňující data provést, je průměrný vývoj hrubých měsíčních mezd za celou členskou základnu. Průběh průměrného růstu měsíčních mezd všech členů zobrazuje obr. 17.



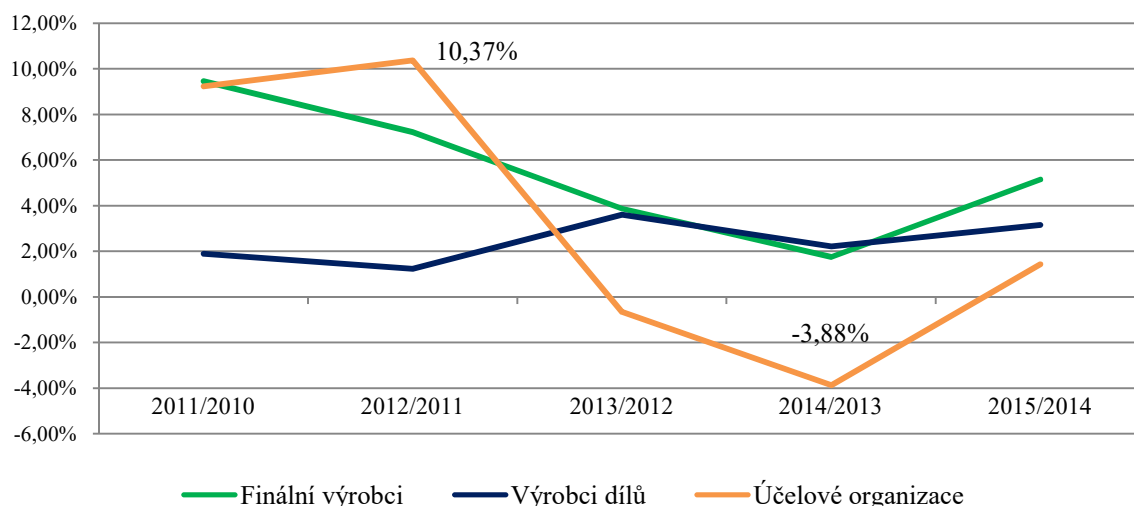
Obr. 17: Vývoj mezd celé členské základny AutoSAP

Zdroj: Vlastní zpracování z dat: AutoSAP – základní informace.

Mzdy celé členské základny ve sledovaném období 2010-2015 rostly. V absolutní výši představuje rozdíl mezi mzdou v roce 2010 a 2015 5 619 Kč. V procentuálním vyjádření pak mzda mezi těmito lety vzrostla téměř o 20 %! Pokles růstu mezd v období 2012 - 2014 byl způsoben primárně tím, že se ekonomika stále vypořádávala s celosvětovou ekonomickou krizí. V období 2016/2015 byl tento růst ve výši 3,7 % a prognóza na 2017/2016 je na 4 %. Růst mezd v celé členské základně má od r. 2014 stoupající trend, což je pro členy AutoSAP a tedy i pro celé automobilové odvětví příznivá informace.

9.8.2 Vývoj mezd automobilového průmyslu rozdělený na jednotlivé druhy podniků podle charakteru výroby

Podle charakteru výroby rozděluje AutoSAP své členy do třech skupin. Finální výrobci vozidel, výrobci dílů a účelové organizace. Jednotlivé skupiny jsou popsány výše v popisu automobilového průmyslu. Každé odvětví má své specifické obory a vlastnosti, které na sebe vzájemně navazují. Obr. 18 ukazuje rozdílný vývoj mezd v jednotlivých odvětvích.



Obr. 18: Vývoj mezd podle odvětví v AutoSAP

Zdroj: Vlastní zpracování z dat: AutoSAP – základní informace.

Ve všech skupinách se projevoval stejný trend poklesu průměrného růstu mezd stejně jako v průměru celé členské základny. Největší extrémy a to na obou stranách se objevily ve skupině účelové organizace. V tomto odvětví byly v roce 2015 v AutoSAP registrovány firmy s celkem 5 666 zaměstnanci z celkové základny to tvořilo 4,9 % z počtu všech zaměstnaných. Tyto výkyvy tedy nijak výrazně neovlivnily vývoj celkového průměru. AutoSAP tento vývoj nijak neobjasňuje. V účelových organizacích jsou začleněny hlavně společnosti, které se zabývají výzkumem a vývojem (mimo jiné i TUL). Firmy v této době reagovaly na recesi v ekonomice. Jak lze vidět, tak ve všech odvětvích se růst snižoval. Mzdové náklady nebyly jediné, které se v této době redukovaly. Mezi další patřily právě i ty na výzkum a vývoj. Tato skutečnost měla určitě vliv na to, že se toto odvětví jako jediné dostalo k poklesu průměrných mezd. V období 2014/2013 se u všech skupin pokles zastavil a trend se opět překlátil na rostoucí. V roce 2016 všechna odvětví navýšila svůj růst a prognózy na rok 2017 předpovídají opět zvýšení oproti roku 2016.

Tab. 7: Vývoj mezd v automobilovém průmyslu v absolutních číslech 2010-2015

Vývoj průměrných mezd (Kč/měsíc)						
Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Finální výrobci	31 720	34 722	37 233	38 676	39 352	41 379
Výrobci dílů	25 786	26 274	26 599	27 560	28 172	29 064
Účelové organizace	33 911	37 043	40 886	40 616	39 039	39 597

Zdroj: Vlastní zpracování z dat: AutoSAP – základní informace.

Tab. 7 ukazuje mzdy a jejich vývoj v absolutní výši. Nejvyšší mzdy byly dlouho v účelových organizacích. Jelikož ale mezi léty 2012-2014 klesaly, dostaly se do popředí finální výrobci. Na posledním místě z hlediska výše mezd jsou výrobci dílů. Tato skutečnost je řádným příkladem vhodnosti použití mediánu při výpočtech mzdy. Výrobci dílů tvoří z hlediska počtu zaměstnanců největší základnu. Z celkového počtu zaměstnanců ve firmách AutoSAP to bylo v roce 2015 65,1 %. V tomto případě tedy bude velký rozdíl mezi mzdou průměrnou a mzdou mediánovou.

Pro interní účely členských společností AutoSAP jsou tyto skupiny ještě děleny na další podskupiny.

9.8.3 Další dělení skupin AutoSAP

Finální výrobci vozidel se dělí na výrobce osobních automobilů, nákladních automobilů, přívěsů a návěsů, autobusů a motocyklů. Výrobci dílů se dělí na výrobce převážně mechanických dílů, převážně elektrických dílů a ostatní. Účelové organizace se dělí na obchodní služby a podobně a na výzkumné a zkušební.

Detailní výpis z AutoSAP pak poskytuje rozpad v podobě dat o vývoji mzdy a počtech pracovníků do jednotlivých výše vypsáných odvětvích. Tyto materiály ovšem slouží jako interní a důvěrné pouze pro členy AutoSAP, proto lze nejdou publikovat.

Bez porušení mlčenlivosti zde lze uvést pouze to, že nejvyšší mzdy a rovněž nejvyšší počet pracovníků byl v roce 2015 u finálních výrobců vozidel v podskupině osobních automobilů. U výrobců dílů byly v tomto roce nejvyšší mzdy u ostatních výrobců a největší počet pracovníků u výrobců převážně mechanických dílů. U účelových organizací byl největší počet zaměstnanců i nejvyšší mzdy u výzkumných a zkušebních organizací.

9.8.4 Vývoj mezd automobilového průmyslu rozdělený podle profesí v jednotlivých skupinách podle AutoSAP

AutoSAP rozděluje profese na dvě skupiny a to na dělnické profese a ostatní. Nejedná se tedy o příliš podrobný rozpad, ale i zde jsou vidět poměrně markantní rozdíly. Data z let 2011-2015 ukazuje tab. 8. Data za rok 2010 se bohužel nepodařilo dohledat.

Tab. 8: Vývoj mezd (v Kč/měsíc) v automobilovém průmyslu rozdělený podle profesí 2011-2015

Rozdělení		2011	2012	2013	2014	2015
Finální Výrobci vozidel	Dělnické profese	28 945	30 438	31 225	31 990	33 987
	Ostatní profese	49 121	53 166	55 668	57 041	60 117
Výrobci dílů	Dělnické profese	22 876	22 912	23 574	24 038	24 906
	Ostatní profese	39 376	39 761	40 550	41 825	42 917
Účelné organizace	Dělnické profese	21 803	21 673	22 012	19 873	19 633
	Ostatní profese	46 308	46 833	47 798	43 750	44 253
Celkem AutoSAP	Dělnické profese	24 623	25 083	25 748	26 539	27 531
	Ostatní profese	43 432	45 076	46 393	46 975	48 416

Zdroj: Vlastní zpracování z dat: AutoSAP.

V tab. 8 jsou vidět rozdíly mezi dělnickými profesemi a ostatními. Za ostatní lze v tomto případě považovat převážně THP - Technicko-hospodářští pracovníci, což jsou zpravidla administrativní činnosti, například referenti, odbytáři, ekonomové, technici, kontrolori, normovači, technologové a podobně. U ostatních profesí byla mzda vyšší až o 125 % (skupina ostatní, rok 2015). Pro přehlednost a pro další zpřesnění analýzy, je zde ještě tab. 9, která ukazuje podíl počtu pracovníků podle profesí a skupin v AutoSAP.

Tab. 9: Poměr počtu pracovníků dělnických profesí k profesím ostatním v roce 2015

Poměr dělnických profesí k profesím ostatním v roce 2015			
(Kč/měsíc)		Počet zam.	O/D
Finální Výrobci vozidel	Dělnické profese	24 801	39,4%
	Ostatní profese	9 782	
Výrobci dílů	Dělnické profese	57 761	30,0%
	Ostatní profese	17 341	
Účelné organizace	Dělnické profese	1 073	428,1%
	Ostatní profese	4 593	
Celkem AutoSAP	Dělnické profese	83 836	37,8%
	Ostatní profese	31 716	

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z AutoSAP.

V tab. 9 ve sloupci O/D je poměr zaměstnanců ostatních profesí k dělnickým. Nejméně ostatních profesí k dělnickým byl v roce 2015 u výrobců dílů. Firmy v tomto zařazení jsou většinou výrobními závody produkující ve velkém díly na vozidla. Je zde tudíž jasná převaha lidí pracujících manuálně. Opak tohoto je u skupiny ostatní. V této skupině, kde jsou většinou výzkumné a vývojové organizace, je výrazný přesah ostatních profesí. V tomto oboru se příliš nevyrábí, zde je většinou vše na začátku celého procesu, který je pak po dokončení vývoje směřován do dalších skupin firem. Z hlediska mezd je zde pak vidět, jak i přes to, že např. u výrobců dílů měli ostatní profese v roce 2015 průměrnou mzdu ve výši 42 217 Kč/měsíc, tak je dělnické profese tím, že je jich do počtu pracovníků mnohem víc stáhly na poslední příčku v celkových průměrných mzdách. Naproti tomu u účelových organizací měly dělnické profese nejmenší mzdu ze všech a to ve výši 19 633 Kč/měsíc, ale tím, že je jich mnohem méně, než ostatních profesí, neovlivnily tak příliš zásadně celkovou průměrnou mzdu a účelové organizace převýšily svojí průměrnou mzdou za celé odvětví výrobce dílů o více než 10 tis. Kč.

9.9 Vývoj mezd ve sklářském průmyslu rozdělený podle jednotlivých odvětví

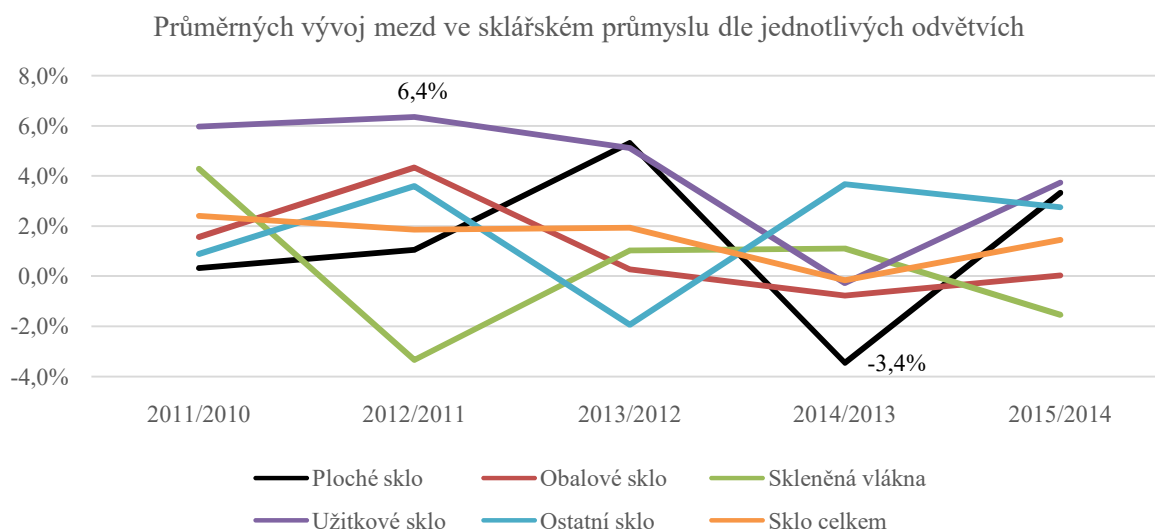
Sklářským průmyslem se v České republice zabývá hlavně Asociace sklářského a keramického průmyslu. Tato organizace vydává každoročně výroční zprávu, z níž již bylo čerpáno v kapitole s popisem tohoto průmyslového odvětví. Data, která jsou zde k dispozici, rozdělují sklářství na 5 samostatných odvětví. Ta jsou specifická svým druhem produkce. Z každého odvětví jsou k dispozici data o vývoji průměrných mezd mezi léty 2010-2015. Tato data ukazuje tab. 10.

Tab. 10: Průměr hrubé mzdy v jednotlivých sklářských odvětvích

Vývoj hrubé mzdy v jednotlivých odvětvích (Kč/měsíc)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	index 15/14 (%)
Ploché sklo	30 113	30 214	30 537	32 164	31 056	32 093	103,3
Obalové sklo	27 896	28 332	29 561	29 645	29 418	29 431	100,0
Skleněná vlákna	30 783	32 104	31 033	31 355	31 702	31 216	98,5
Užitkové sklo	17 300	18 333	19 499	20 498	20 442	21 207	103,7
Ostatní sklo	21 979	22 175	22 971	22 527	23 354	23 997	102,8
Sklo celkem	25 614	26 232	26 720	27 238	27 194	27 589	101,7

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z ASKPČR.

Pro větší přehlednost a dále pro orientaci mezi jednotlivými odvětvími slouží obr. 19, který ukazuje vývoj růstu v jednotlivých odvětvích ve sledovaném odvětví 2010-2015.



Obr. 19: Vývoj mezd dle jednotlivých odvětví sklářského průmyslu 2010-2015

Zdroj: Vlastní zpracování z dat: AutoSAP – základní informace.

Nejvyšší růst zaznamenalo mezi léty 2012/2011 odvětví užitkové sklo a to o 6,4 %. Nejvyšší pokles zaznamenalo ploché sklo v období 2014/2013 a to o 3,4 %. Všechny odvětví se v průběhu sledovaného časového úseku dostali k poklesu mezd. Po 2014/2013 se většina z nich, až na odvětví skleněná vlákna, opět vzpamatovala a vrátila se zpět k růstu průměrných mezd. Nejvyšší mzdy si po celé sledované období udržely sledované společnosti podnikající v oboru plochého skla. V tomto oboru pracovalo v roce 2015 5 660 osob, což je přibližně 30 % ze sledovaných zaměstnanců ve sklářství. Nejnižší průměrné mzdy byly v oboru užitkového skla. Zde v roce 2015 pracovalo 5 264 osob, což je přibližně 28 % z celku.

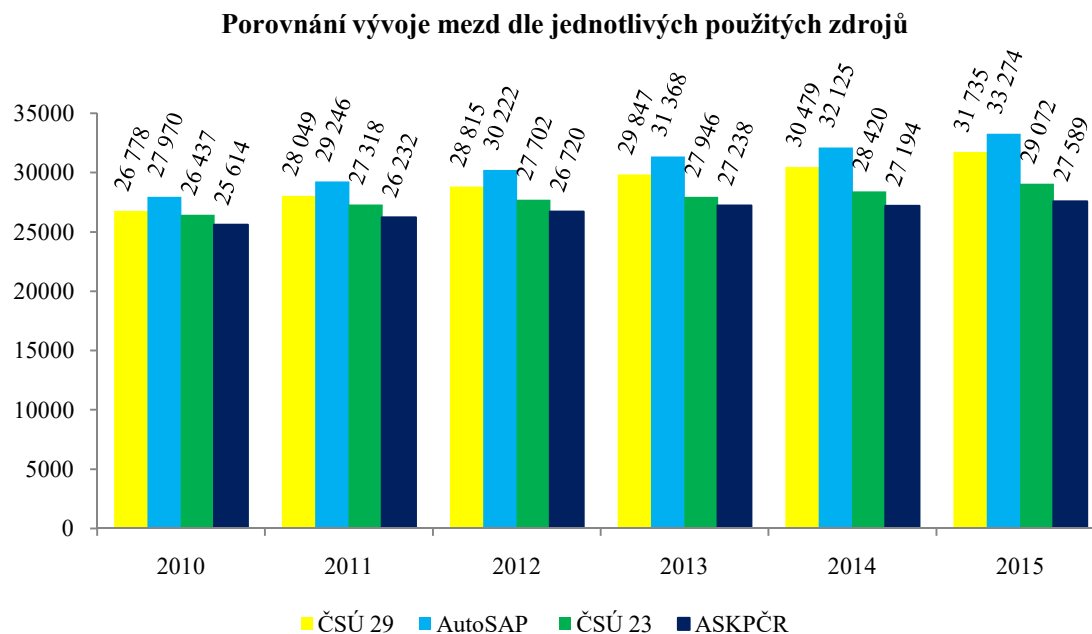
ASKPČR neposkytuje více informací, nežli ty, které jsou uvedené výše. Oproti AutoSAP neposkytuje rozpad na jednotlivé profese, které by pak posloužili lepšímu srovnání mezd v jednotlivých odvětvích.

10 Porovnání sběru dat z použitých zdrojů

Nejobsáhlejším zdrojem informací v České republice je ČSÚ, který v rámci České republiky analyzuje mnoho dat. Sbírá a analyzuje většinou ekonomická a demografická data. Pro běžného uživatele, který se zajímá o analýzu odvětví, které zkoumá, tato data poslouží jako kvalitní ověřený prvotní zdroj. Jelikož ČSÚ zpracovává tak obsáhlé množství informací, je pochopitelné, že nejsou tak podrobné, aby posloužily k hlubšímu průzkumu. V rámci této analýzy poskytl pouze údaje, které srovnávají platy v jednotlivých odvětvích podle krajů. Sklářské odvětví zde bylo popsáno pouze podle CZ-NACE 23.

Data z organizací, které sdružují společnosti v jednotlivých odvětvích, byla pro práci z pohledu obsáhlosti informací přínosnější. Data z AutoSAP mají rozpad na menší celky podle více kritérií, které jsou popsány výše. Data z ASKPCR dělí sklářský průmysl na menší celky podle druhu produkce jednotlivých firem. Další kritéria už ASKPCR nezohledňuje, ale vzhledem k tomu, jaká data byla dostupná z ČSÚ, jsou i tyto poskytnuté materiály velmi přínosné pro tuto práci.

10.1 Odchylka mezi velikostí průměrných mezd v ČSÚ, ASKPČR a AutoSAP



Obr. 20: Porovnání vývoje mezd dle jednotlivých použitých zdrojů

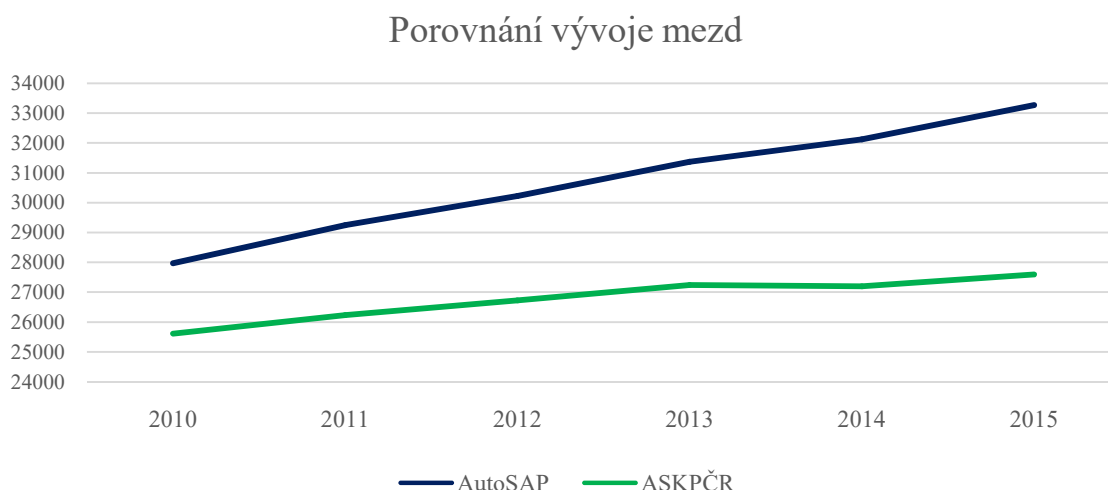
Zdroj: Vlastní zpracování z dat: AutoSAP – základní informace.

Výše mezd získaných z ČSÚ se oproti AutoSAP liší o přibližně 4 % v každém sledovaném období. ČSÚ vykazuje v tomto odvětví nižší mzdy. AutoSAP nesdružuje všechny firmy, které zde podnikají, rozdíl mezi jím poskytovanými údaji a údaji od ČSÚ je tedy pravděpodobně způsoben právě společnostmi, které nejsou členy v AutoSAP. Tím, že rozdíl ve výši mezd je ve prospěch AutoSAP, je zřejmé, že v těchto firmách jsou průměrné mzdy nižší než ve členských společnostech AutoSAP.

Porovnání výše mezd mezi daty z ČSÚ a ASKPČR je opačné než v předchozím případě. Zde jsou výše průměrných mezd z ČSÚ vyšší v průměru o přibližně 3 %. Zde je hlavní příčinou nepřesnost dat poskytovaných od ČSÚ to, že v CZ-NACE 23 není zahrnuto jen sklářské odvětví. Pro analýzu jsou v tomto případě přínosnější data z ASKPČR, ale rozdíl roven přibližně 3 % není až tak markantní.

11 Porovnání vývoje mezd mezi sledovanými odvětvími

V předchozích kapitolách byl podrobně popsán vývoj mezd v obou průmyslových odvětvích. Bez větších analýz a rozborů je jasné, že automobilový průmysl, jenž je v současné době nosným průmyslovým odvětvím v České republice, je a byl ve všech sledovaných letech ten, který měl vyšší mzdu v absolutních číslech a zároveň i vyšší průměrný růst za sledovaná období. Pro porovnání jsou na obr. 21 použita data z ASKPČR a AutoSAP.



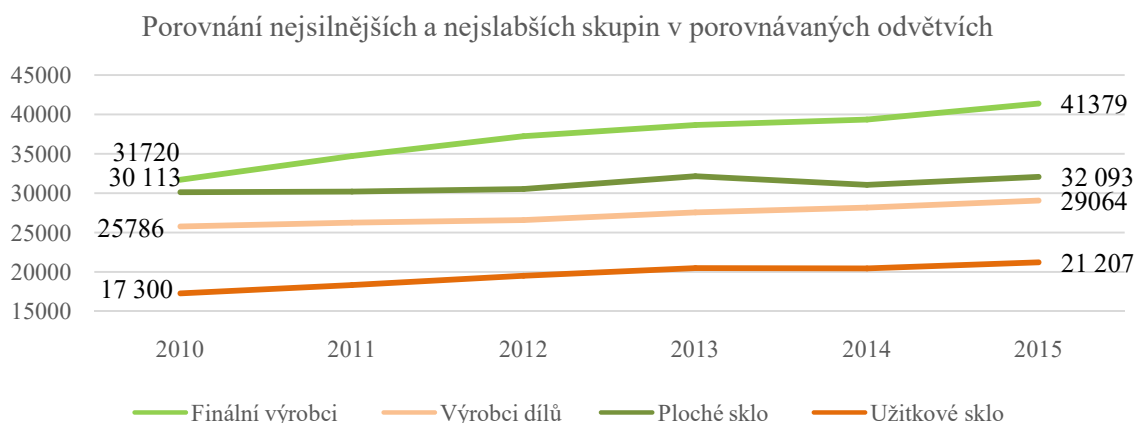
Obr. 21: Porovnání vývoje mezd mezi zkoumanými odvětvími

Zdroj: Vlastní zpracování.

Na obr. 21 je jasně viditelný vývoj mezd obou odvětví. Důležitá skutečnost, která je zde zobrazena, je ta, že křivky se v čase čím dál více rozcházejí. Propast mezi odvětvími z hlediska výše průměrných mezd je tak čím dál větší. V tomto ohledu je to problém pro sklářský průmysl, který za růstem výrazně zaostává a mohl by tak mít do budoucna problém na pracovním trhu. Mezi lety 2015/2014 rostl automobilový průmysl z hlediska vývoje mezd o 3,6 %, další rok o 3,7 % a prognóza na rok 2017/2016 je 4 %. ASKPČR vykázala v období 2015/2014 růst ve výši 1,5 % v roce 2016/2015 o 1,6 %. Propast rovnající se více jak 2 % ročně je opravdu vysoká.

Nejslabší odvětví z hlediska výše odměny pro zaměstnance bylo v automobilovém průmyslu po celé sledované odvětví výrobci dílů. Od roku 2010, kdy měli zaměstnanci v této skupině mzdu v průměrné výši 25 786 Kč/měsíc, vzrostla průměrná mzda o 12,7 % na 29 064 Kč. Ve sklářském odvětví bylo nejslabším odvětvím po celé sledované období užitkové sklo. To mělo v roce 2010 průměrnou hrubou mzdu ve výši 17 300 Kč/měsíc a do roku 2015 vzrostlo v tomto ohledu o 22,5 % na 21 207 Kč/měsíc. Je pozitivní, že užitkové sklo rostlo vysokým tempem, na druhou stranu se jeho průměrná mzda v roce 2015 nerovнала ani průměrné mzdě nejslabšího sledovaného odvětví v automobilovém průmyslu v roce 2010.

Nejsilnějším odvětvím z hlediska výše mezd v automobilovém průmyslu byly od roku 2010 do 2013 účelné organizace. Toto odvětví zaznamenalo mezi léty 2014/2013 propad výše mezd. Naproti tomu finální výrobci vozidel dále rostly a v roce 2014 měli průměrnou mzdu vyšší než účelné organizace v řádu stovek korun. V roce 2015 již rozdíl činil ve prospěch finálních výrobců vozidel 1 782 Kč/měsíc. Toto odvětví zaznamenalo mezi léty 2010-2015 opravdu vysoký růst, kdy od roku 2010 vzrostlo o úžasných 30,4 % a dostalo se tak na průměrnou měsíční mzdu ve výši 41 379 Kč/měsíc. Ve sklářském průmyslu se o pomyslnou první příčku dělily obory plochého a obalového skla. Od roku 2014 na tom bylo lépe ploché sklo, které mělo v roce 2015 průměrnou hrubou mzdu ve výši 32 093 Kč/měsíc. Za sledované období tato mzda vzrostla o 6,6 %. V porovnání s nejsilnějším odvětvím v automobilovém průmyslu byl rozdíl v absolutních číslech roven 9 286 Kč/měsíc. V porovnání procentuálního růstu byl rozdíl opravdu markantní a to 23,8 %.



Obr. 22: Porovnání nejsilnějších a nejslabších skupin v porovnávaných odvětvích

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obr. 22 zobrazuje to, co bylo popsáno výše. Nejzajímavější je vývoj dvou nejsilnějších odvětví. Na obr. je jasně vidět, že v roce 2010 neměla sledovaná odvětví takový rozptyl. Za 6 let zvětšit rozdíl mezi mzdami o 7 679 je opravdu výjimečné. Na tomto případě je jasně vidět, jak se automobilovému průmyslu v České republice daří.

11.1 Vývoj reálné mzdy porovnávaných odvětví

Jak píše Samuelson (2009) ve své knize: „*In analyzing labour earnings, economics tend to look at the average real wage, which represents the purchasing power of an hour's work, or the money wages divided by the cost of living.*“⁵⁷ To znamená, že ekonomové často používají při analýze spíše reálnou mzdu, jelikož reprezentuje sílu hodinové práce. Je to vlastně mzda vydělená životními náklady.

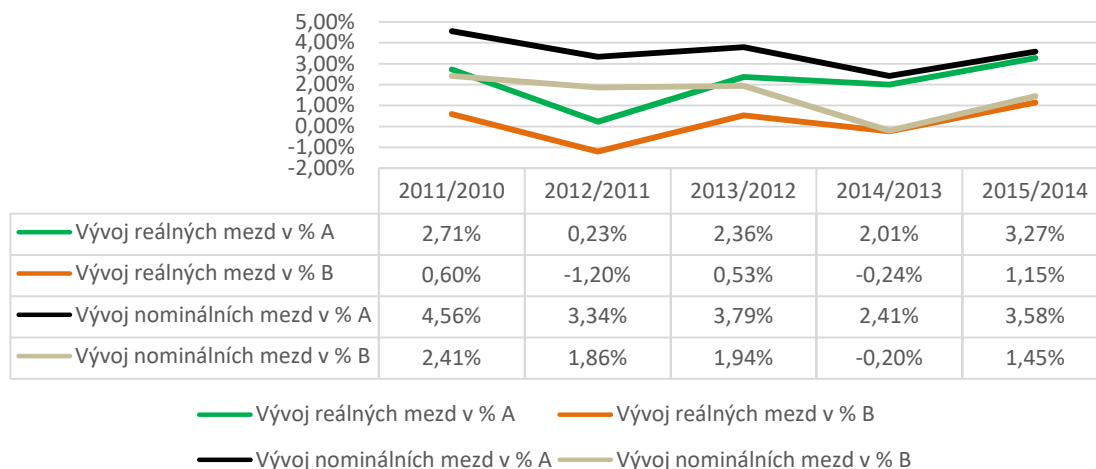
V celé práci jsou uvedeny údaje zobrazující **nominální hrubou mzdu**. Nominální mzda je to číslo, které se zaměstnanci každý měsíc objeví na výplatní pásce. Je to výše peněžní částky, která je každý měsíc/týden/den vyplácena za vykonanou práci.

Pro reálné porovnání růstu mezd je ale důležitější porovnat **mzdy reálné**. Reálná mzda je mzda nominální, která bere v potaz index spotřebitelských cen. Představuje tedy to, co si jsou lidé za jejich vydělané peníze schopni pořídit. Pokud tedy nominální mzda roste, neznamená to, že roste i mzda reálná. V práci se používaly mzdy nominální z toho důvodu, že jsou k dispozici od všech zdrojů. V této podkapitole se porovnají celá odvětví spolu s ČR za pomoci vývoje indexu spotřebitelských cen z ČSÚ.

Index spotřebitelských cen je ČSÚ zpracováván v časových řadách a to měsíčně, čtvrtletně a ročně. Dále je rozdělený do jednotlivých kategorií. Tyto kategorie zachycují jednotlivé skupiny výrobků a služeb, které si běžný spotřebitel kupuje. Pro tuto analýzu bude využitý index spotřebitelských za všechna odvětví v roční periodicitě.

⁵⁷ Samuelson, Paul Anthony. (1948), *Economics: An Introductory Analysis*, ISBN 0-07-074741-5; with William D. Nordhaus (since 1985), 2009, s. 248, 19th ed., McGrawHill. ISBN 978-0-07-126383-2.

Porovnání vývoje reálných mezd s nominálními



Obr. 23: Porovnání reálných mezd s nominálními

Zdroj: Vlastní zpracování.

Index reálné mzdy se dle indexu spotřebitelských cen počítá následovně:

$Index_R = \frac{Index_W}{Index_P}(1)$, kde R je index reálné mzdy, W je pro mzdu nominální a P je index spotřebitelských cen.

Po dosazení do tohoto vzorce vyjde vývoj reálné mzdy. Ten je zobrazen na Obr. 23.

Na obr. 23 jsou porovnány křivky vývoje nominálních a reálných průměrných mezd ve sklářském průmyslu (B) a automobilovém (A). Křivky vývoje reálných mezd obou odvětví mají podobný průběh, ale automobilový průmysl je z hlediska růstu o přibližně 2 % v celém sledovaném odvětví výše. Pokud se provede kumulativní součet a porovnání mezi oběma růsty, vychází z toho, že nominální mzdy ve sklářském průmyslu vzrostly za sledované odvětví o **7,46 %**, reálné mzdy ale rostly jen o **0,84 %**. Vývoj nominálních mezd v automobilovém průmyslu byl v součtu roven **17,68 %**, reálné mzdy vzrostly za sledované odvětví o **10,58 %**.

V tomto porovnání je tedy vidět, že ve sklářském průmyslu nedošlo za sledované odvětví téměř k žádnému růstu a odvětví tedy spíše stagnovalo. Každý by se měl při pohledu na svou výplatní pásku, či při avizované změně výše své mzdy podívat na vývoj spotřebitelských cen a přepočítat si svou nominální mzdu na reálnou. Zaměstnavatel by měl minimálně svým vývojem mezd kopírovat růst spotřebitelských cen, a pokud si chce udržet kvalitní pracovní sílu, tak i navyšovat reálné mzdy.

11.2 Porovnání průměrné mzdy v ČR s Německem

Poslední vsuvkou na závěr práce je krátké zhodnocení průměrné mzdy v České republice v porovnání s Německem. V roce 2019 tomu bude 30 let, kdy v naší republice skončil předchozí režim, který se nás snažil izolovat od ostatních států smýšlejících jinak, než naši předešlí „vůdci“. V roce 2004 naše republika vstoupila do Evropské unie a v rámci členských států je nyní volný pohyb osob a kapitálu a volný obchod. Dá se tedy říct, že doba, ve které se nyní téměř celá Evropa nachází, je „bezbariérová“.

Mzda jako taková je ale bohužel pořád věcí, která se mezi hranicemi států výrazně liší. K porovnání bylo autorem vybráno Německo, které je z hlediska ekonomických vazeb naším nejdůležitějším partnerem a ostatně 2 ze společností, které zde v práci byly popisovány, jsou vlastněny německým kapitálem.

Podle článku na *penize.cz* z 15. 5. 2016, byla průměrná mzda v Německu v roce 2015 ve výši **47 041 Euro** (při kurzu 26,9 Kč/Euro je to 1 265 400 Kč/rok) a v Česku **11 654 Euro** (313 488 Kč/rok). V porovnání tak Němci vydělali **4x** více než Češi. Jedná se opět o srovnání nominálních mezd. Životní náklady v obou zemích se liší, ale určitě nejsou v jednom státě násobně vyšší než ve druhém.

Příčin pro tak velký rozdíl ve mzdách je mnoho. Jedna z hlavních je paradoxně to, že Česko je nejprůmyslovější zemí Evropy a to, že vyrábí většinou levnou produkci (díly, součástky) a finálové komplety se montují až někde jinde. Ve společné Evropě je tato situace bohužel ta, která mnohdy stojí právě v politice sjednocování. V příkladu Německa to má ještě další aspekt v podobě toho, že mnoho společností je zde vlastněno Němci, kteří právě této levné a kvalitní nabídky práce využívají.

Podle prognóz bude trvat desítky let, než se podaří vyrovnat tyto rozdíly. Na jejich vyrovnávání bude potřeba, aby zapracovali hlavně čeští představitelé v řadách vládnoucích politických stran. Trh má určitá svá pravidla a určitě se sám nebude snažit zvyšovat mzdy někde, kde ho k tomu nic netlačí. Zaměstnanec nezmůže vše.⁵⁸

⁵⁸ Pracujeme stejně, bereme jen čtvrtinu německé mzdy. *Penize* [online]. Praha: Tereza Mynářová, 2016 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/mzda-a-plat/311407-pracujeme-stejne-bereme-jen-ctvrtinu-nemecke-mzdy-proc>.

12 Doporučení

V analýze, která proběhla v této diplomové práci, je zřejmé, že Automobilový průmysl je ve všech ohledech tím silnějším odvětvím. Z teoretické části je známo, že velikost peněžní odměny, tedy v tomto případě mzdy, není jediným indikátorem dobře fungujícího odměňovacího systému a mzda jako taková není pro zaměstnance jediným faktorem, který by rozhodoval o tom, jestli bude dělat v jedné nebo druhé společnosti. Pokud někdo studuje nebo se odmalička věnuje určitému oboru, nebude pro něho rozhodné, jestli jinde, v úplně jiném odvětví, dostane mírně vyšší peněžní odměnu. Bude pro něj rozhodné to, že chce dělat v oboru, který ho naplňuje. Otázkou je, jak velký rozdíl v peněžní odměně bude převážen právě tímto důvodem.

Pro mnoho lidí je na druhé straně primárním a někdy i jediným důvodem zaměstnání právě velikost jejich peněžní odměny. Tento důvod je hlavním především u dílenských profesí, které jsou ve výrobě či montáži. Tito lidé většinou pracují na směny a dělají práci, která není příliš naplňující. V obou odvětvích se tyto pozice vyskytují a nutno říct, že co do počtu zaměstnanců převažují ty ostatní.

V čase, kdy se ekonomice v ČR a i ostatních okolních států daří, je potřeba, aby tento pozitivní vývoj pocítili i zaměstnanci, kteří na něm mají nemalý podíl. Dle ASKPČR se sklářskému průmyslu v roce 2015 dařilo – tento rok byl úspěšný. Reálné mzdy ale vzrostly jen o 1,15 %, což je o více jak 2 % méně než v průmyslu automobilovém. Reálné mzdy se navíc za sledovaných 6 let nezvýšili v průměru ani o 1 %. Stagnace takto důležitého faktoru může být pro zaměstnance velmi frustrující. Pokud se bude propast mezi odvětvími tímto způsobem zvyšovat, a tím se v tomto případě nemyslí jen mezi těmito dvěma sledovanými, převáží u člověka touhu po naplňující práci touha po vyšší finanční odměně.

Trh práce je v současné situaci v případě nezaměstnanosti na svých historických minimech od dob, kdy zde bylo řízené hospodářství, a nezaměstnanost byla mimo zákon. Tato skutečnost je veřejností vnímána veskrze pozitivně. Pro zaměstnavatele je to ale spíše noční můra, protože na trhu práce není dostatečná nabídka kvalitní pracovní síly a firmy tak nemohou růst, poněvadž nemají dostatečné výrobní kapacity. V této chvíli, kdy se i samotným firmám na základě informací o jejich hospodaření daří, by si měly svých stávajících zaměstnanců vážit.

V případě této analýzy nelze apelovat na jednotlivé společnosti, jelikož se jedná o plošné porovnání. Doporučení pro firmy, v tomto případě sklářského průmyslu, jejichž mzdy se podobají těm průměrným nebo jsou ještě nižší, je takové, aby se více zaměřily na svůj odměňovací systém a pokud je zde nějaká možnost, tak se pokusily nastartovat odměňování svých zaměstnanců a zaručily se o to, aby jim rostla nejen mzda nominální, ale i reálná. Není to rada, která by byla atraktivní. Navýšení mezd znamená výdaj. Na druhé straně je dokázané, že pokud jsou zaměstnanci dobře ohodnoceni za svou vykonanou práci, pracují většinou lépe. Pokud firma dobře investuje do svých zaměstnanců, promění se počáteční výdaj na dobře vynaloženou investici.

V případě automobilového průmyslu je vývoj mezd příznivý. Ve sledovaném období rostla jak reálná, tak i nominální mzda. Doporučení pro firmy automobilového průmyslu je takové, aby si tempo navyšování mezd nejméně udržely a daly tak najevo svým zaměstnancům, že si jich váží. Společnosti by se měly zaměřit na ostatní složky odměňování. Měli by zajistit dobrou firemní kulturu a zasadit se o to, aby jí její zaměstnanci neodcházeli jinam například za konkurencí v oboru.

Mzda jakožto výdaj, nelze samozřejmě navyšovat u společností, jež se potýkají s finančními problémy nebo se jim nedaří na trhu, kde podnikají. Pokud ale firma profituje, má dobrou prognózu i do budoucna a nemá žádné větší finanční zatížení, tak je od ní, dalo by se říci až nemorální, že za svůj úspěch neodmění dostatečně své zaměstnance. Pokud pak takovéto firmě odchází kvalitní pracovní síla jinam, nemůže se tomu divit a chyba je v tomto případě jen na straně vedení společnosti. Proto je zde apelováno na to, aby k těmto situacím nedocházelo.

Závěr

Mzda je mimo jiné jedním z ukazatelů indikujících situaci podniku. Její výše do jisté míry značí i to, jak je jednotlivý subjekt konkurenceschopný na trhu práce. V situaci nízké nezaměstnanosti a nedostatku pracovní síly je otázkou, do jaké míry se budou firmy tímto problémem zabývat a jak se s touto situací vyrovnají v následujících letech. Bude nabízená mzda v příštích letech prudce růst? Budou firmy vyvíjet nové technologie, aby pracovní sílu nahradily? Na tyto otázky práce zodpovědět nedokáže, to ukáže vývoj v následujících letech.

Vztyčným cílem této práce bylo zmapovat vývoj hrubých mezd v automobilovém a sklářském průmyslu v letech 2010-2015 a následně tato dvě odvětví porovnat. Text je rozdělený na část týkající se převážně teorie, která popisuje zkoumanou problematiku a jednotlivá odvětví. Hlavní částí je rozbor vývoje mezd ze třech veřejně přístupných zdrojů dat.

Přínosem práce je analýza mapující dva zásadní průmyslové sektory. Mimo cílené porovnání obou sektorů práce nabízí i srovnání s celorepublikovou průměrnou mzdou a mzdou za průmysl celkový a zpracovatelský, do kterého obě odvětví spadají. Práce tak jasně popisuje mzdovou situaci z více různých pohledů a dává tak čtenáři dostatečné množství dat a výsledků, které mu mohou posloužit v pohledu na situaci týkající se trhu práce automobilového a sklářského průmyslu. Na závěr analýzy, je v práci zobrazena i reálná průměrná mzda za celá odvětví vypočítána za pomoci indexu spotřebitelských cen.

Dalším plusem práce je kritické zhodnocení zdrojů, ze kterých byla data čerpána. To, že jsou data tohoto formátu přístupná veřejnosti, je pozitivem a nebýt jich, nevznikla by ani tato práce. Forma dat jako taková ale bohužel není pro podrobnější analýzu dostatečná. Údaje o mzdách by neměly být prezentovány za pomoci průměrů ale mediánu, který by více zohledňoval velikost mzdy, na kterou dosáhne podstatně vyšší část pracujících. Příkladem toho je například rozdíl mezi výší mzdy dělnických profesí a ostatních z AutoSAP v porovnání s velikostí počtu zaměstnanců zastoupených v obou skupinách.

Data o mzdách jsou citlivým údajem pro zaměstnance a tím víc pro společnosti, které je vyplácejí. Kdyby byly tyto údaje v podrobnějším formátu přístupny za jednotlivé firmy, vznikal by velký konkurenční boj v této oblasti.

Na druhé straně je pak k zamyšlení, jak moc jsou právě veřejně přístupná data ovlivněna tímto strachem z prozrazení citlivých dat a tím významně pokroucena.

Seznam použité literatury

Citace

ARMSTRONG, Michael. Reward management: a handbook of remuneration strategy and practice. Rev. 5th ed. London: Kogan Page, 2007, ISBN 978-0-7494-4986-5.

ARMSTRONG, Michael. Odměňování pracovníků. 1. české vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

PILAŘOVÁ, Irena. Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2042-5.

WAGNEROVÁ, Irena. Hodnocení a řízení výkonnosti. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2361-7.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

Samuelson, Paul Anthony. (1948), Economics: An Introductory Analysis, ISBN 0-07-074741-5; with William D. Nordhaus (since 1985), 2009, 19th ed., McGrawHill. ISBN 978-0-07-126383-2

Dybczak, K., &Galuscák, K. (2013). Changes in the czech wage structure: Does immigration matter? Finance a Uver, 63(2), 108-128. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1372485297?accountid=17116>

Výkaz P 5-01: Roční, vybraných ekonomických subjektů. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, 2014 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/3-p-5-01_psz_2016

Metodika: Statistika průmyslu. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, 2014 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/rocní-strukturalni-statistika-prumyslu-metodika>

Pracujeme stejně, bereme jen čtvrtinu německé mzdy. *Penize* [online]. Praha: Tereza Mynářová, 2016 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/mzda-a-plat/311407-pracujeme-stejne-bereme-jen-ctvrtinu-nemecke-mzdy-proc>

Průmysl a podnikání: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/05-prumysl-podnikani.html>. Průmysl a podnikání [online]. Praha: Masarykova Univerzita, 2013 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/index.html>

Průmysl v ČR [online]. Praha: Martin Domeš, 2012 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.prumysl.cz/prumysl-v-cr-zamestnava-nejvetsi-podil-pracujicich-obyvatel-z-cele-eu/>

Trochu z historie. *AutoSAP* [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/trochu-z-historie/>

Uses of vehicles. OICA [online]. Paříž: OICA, 2017 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.oica.net/category/vehicles-in-use>

Základní přehledy. *AutoSAP* [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/zakladni-prehledy-a-udaje/>

O nás. *AutoSAP* [online]. Praha: AutoSAP, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.autosap.cz/o-nas/>

Výroční zpráva. Škoda Auto [online]. Praha: Škoda auto, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.skoda-auto.com/>

Firmo - Škoda Auto. *FIRMO* [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/177041/skoda-auto-as>

Tiskové zprávy. Hyundai motor [online]. Nošovice: Hyundai, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.hyundai-motor.cz/index.php?rubrika=media&rok=2014>

Firmo - Hyundai. *FIRMO* [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/27773035/hyundai-motor-manufacturing-czech-sro>

Firmo - Fehrer. FIRMO [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/45280479/fehrer-bohemia-sro>

Fehrer Automotive. Fehrer Automotive [online]. Kitzingen: Fehrer, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.fehrer.com/en/home/>

O skle. Asociace sklářského a keramického průmyslu [online]. Praha: ASKPCR [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.askpcr.cz/o-skle/firmy-sklarskeho-prumyslu-v-cr/>

Co je sklo. Asociace sklářského a keramického průmyslu [online]. Praha: ASKPCR, 2017 [cit. 2017 04 12]. Dostupné z: <http://www.askpcr.cz/o-skle/co-je-sklo/>

Výroční zpráva 2015. Asociace sklářského a keramického průmyslu [online]. Praha: ASKPCR, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.askpcr.cz/admin/files/vz/VZ2015-ASKP-CZ.pdf>

Preciosa Lustry, a.s. Firmo [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/12645/preciosa-lustry-as>

Historie. Preciosa [online]. Jablonec, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.preciosa.com/cs/history>

Historie současnost. *Crystalex* [online]. Praha: Crystalex, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://crystalex.cz/cz/info/13-historie-a-soucasnost.html>

Crystalex CZ, s.r.o. FIRMO [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/28542673/crystalex-cz-sro>

Historie. AGC Glass Europe [online]. Teplice: AGC, 2012 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.agc-glass.eu/Czech/Homepage/O-nas/Historie/page.aspx/1082>

Profil společnosti. AGC Glass Europe [online]. Teplice: AGC, 2012 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.agc-glass.eu/Czech/Homepage/O-nas/Profil-spole%C4%8Dnosti/Profil-AGC-Flat-Glass-Czech/page.aspx/1369>

AGC FlatGlass Czech a.s., člen AGC Group. Firmo [online]. Praha: Firmo, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.firmo.cz/cs/spolecnost/14864576/agc-flat-glass-czech-as-clen-agc-group>

Veřejná databáze. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt>

Konjunkturální průzkum. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, 2015 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/konjunkturalni_pruzkum

Medián. Wikipedia [online]. Praha: Wikipedia, 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Medi%C3%A1n>

Lokální analýza. Karlovarská agentura rozvoje podnikání [online]. Karlovy Vary: Karlovarská agentura rozvoje podnikání, 2012 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://www.karp-kv.cz/cz/Lidskezdroje/Documents/W4T_LA_CZE.pdf

Bibliografie

ARMSTRONG, M., *A Handbook of Human Resource Management Practise*. 10th ed., London: Kogan Page Business Books, 2006. ISBN 0-7494-4631-5.

HRONÍK, F. *Hodnocení pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1458-2.

DVOŘÁKOVÁ, Z., et al. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

Seznam příloh

Příloha A: Vývoj počtu pracovníků rozdělený podle krajů a průmyslových odvětví v letech 2010-2015 dle ČSÚ (1 strana)

Příloha B: Vývoj průměrných hrubých mezd rozdělený podle krajů a průmyslových odvětví v letech 2010-2015 dle ČSÚ (1 strana)

Přílohy

Příloha A: Vývoj počtu pracovníků rozdělený podle krajů a průmyslových odvětví v letech 2010-2015 dle ČSÚ

Průměrné počty zaměstnanců v letech 2010 - 2015														
94.2026/045		Kraj										Region		
		Česká republika	Hl. m. Praha	Středo-český	Jiho-český	Přácheňský	Karlo-vo-arský	Ústecký	Libe-řecký	Králové-hradecký	Pan-ělbický			
Průmysl celkem		806 906	77 463	95 346	47 340	59 681	19 193	52 592	43 395	45 300	46 321	48 098	68 901	44 247
Z toho:		760 127	67 922	93 854	46 330	58 348	15 711	45 108	40 405	45 300	45 534	47 975	67 273	43 946
v tom:														
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků		40 778	7 218	3 737	1 104	2 938	2 533	6 185	3 895	1 389	2 035	i. d.	4 237	1 784
29 (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů		146 486	3 070	44 185	10 103	13 662	2 182	7 510	16 801	3 958	7 695	6 983	4 906	2 321
Průmysl celkem		782 726	78 891	92 074	45 554	57 646	19 490	50 385	41 737	43 864	44 847	47 329	67 090	40 873
Z toho:		733 775	68 762	90 509	44 599	56 339	15 772	42 825	38 732	43 606	44 089	47 206	65 272	40 504
v tom:														
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků		38 291	6 388	3 189	1 056	2 916	2 630	5 741	3 966	1 330	i. d.	1 150	4 209	1 751
29 (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů		137 472	2 660	42 036	9 305	12 468	2 126	7 109	14 762	3 902	7 283	6 981	4 857	1 915
Průmysl celkem		767 791	77 895	89 543	45 506	55 284	19 490	49 539	40 369	42 860	43 097	47 044	65 313	39 102
Z toho:		717 095	67 976	87 998	44 452	53 967	15 499	42 004	37 438	42 645	42 400	46 833	63 081	38 605
v tom:														
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků		36 729	6 068	3 277	1 088	2 876	2 241	5 409	3 956	1 320	i. d.	1 069	4 128	1 738
29 (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů		131 292	2 965	40 271	8 183	11 296	2 091	6 714	14 210	3 707	6 666	6 989	4 637	1 609
Průmysl celkem		776 043	82 159	88 505	44 320	54 027	19 619	52 217	40 429	39 753	43 092	46 389	67 716	40 015
Z toho:		723 622	71 307	87 120	43 254	52 698	15 496	44 480	37 505	39 414	42 395	46 266	65 485	39 534
v tom:														
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků		37 211	5 736	3 238	1 245	2 888	2 359	5 399	4 285	1 343	1 823	932	4 151	1 954
29 (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů		139 034	4 318	41 016	7 869	11 125	2 269	6 643	14 172	9 413	5 991	7 403	4 442	1 937
Průmysl celkem		775 240	80 148	86 426	43 626	53 037	20 322	52 932	40 211	40 412	43 225	47 092	69 984	41 222
Z toho:		721 602	69 389	85 340	42 372	51 652	15 967	44 866	37 196	40 079	42 511	46 962	67 817	40 723
v tom:														
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků		37 489	5 209	3 409	1 264	2 811	2 445	5 603	4 339	1 590	1 698	837	4 179	1 985
29 (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů		137 498	5 499	39 100	7 660	10 426	2 458	5 884	13 887	9 069	5 407	7 906	5 732	2 103
Průmysl celkem		749 722	73 895	90 898	41 509	50 478	20 685	52 502	40 101	37 065	41 752	44 050	63 213	40 604
Z toho:		695 031	62 975	89 744	40 163	49 076	16 062	43 945	37 022	36 768	41 202	43 831	61 007	40 087
v tom:														
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků		35 967	5 070	3 328	1 280	2 807	2 788	5 224	3 761	1 795	i. d.	i. d.	3 679	1 913
29 (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů		127 758	5 402	37 948	7 111	9 884	2 495	5 484	14 116	5 916	5 162	8 480	3 791	1 857

Zdroj: Český statistický úřad.

Příloha B: Vývoj průměrných hrubých mezd rozdělený podle krajů a průmyslových odvětví v letech 2010-2015

Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy v letech 2010 – 2015																
11 797	Česká republika Czech	v tom kraje										Region				
		Hl. m. Praha	Středo- český	Jiho- český	Píseňský varšavský	Ústecký řecký	Králové- hradecký	Pardub- ický	Vysočina moravský	Jiho- moravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský			
Průmysl celkem	28 922	34 948	34 379	25 901	29 052	25 114	28 950	29 218	26 679	25 845	26 894	26 612	25 799	26 151	27 525	28 413
Z toho:																
C Zpracovatelský průmysl	28 381	32 432	34 321	25 707	28 943	23 508	28 178	29 195	26 679	25 845	26 894	26 612	25 799	26 151	27 525	
v tom:																
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	29 072	30 360	30 366	33 104	26 416	22 327	31 960	23 456	28 390	34 124	i. d.	32 296	29 012	i. d.	29 061	
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů, přívěsů a návěsů)	31 735	29 160	38 904	29 610	28 164	21 124	27 614	31 220	25 305	26 673	33 534	28 301	24 184	24 471	28 371	
Průmysl celkem	28 220	35 016	33 268	24 932	27 837	24 191	28 219	28 280	26 269	25 330	26 057	26 075	25 167	25 750	27 766	
Z toho:																
C Zpracovatelský průmysl	27 582	32 191	33 180	24 753	27 738	22 369	27 287	28 251	26 241	25 052	26 055	25 604	25 172	25 711	26 675	
v tom:																
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	28 420	29 852	29 851	31 474	25 003	21 074	31 396	23 046	29 029	i. d.	20 225	31 179	28 871	i. d.	29 327	
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů, přívěsů a návěsů)	30 479	28 353	37 426	28 912	26 868	20 155	26 242	30 270	24 271	25 439	33 362	26 236	24 253	21 661	26 976	
Průmysl celkem	27 540	34 437	32 609	24 425	26 946	23 621	27 654	27 652	25 498	24 570	25 018	25 263	24 565	24 966	27 240	
Z toho:																
C Zpracovatelský průmysl	26 835	31 596	32 519	24 188	26 825	21 723	26 628	27 553	25 444	24 274	25 027	24 822	24 592	24 924	25 802	
v tom:																
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	27 946	30 106	28 643	30 471	24 007	20 458	31 973	22 300	27 496	i. d.	20 189	30 306	27 464	i. d.	28 655	
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů, přívěsů a návěsů)	29 847	27 636	37 224	29 450	25 085	20 278	25 638	29 645	23 823	24 813	31 515	25 721	22 808	20 448	25 946	
Průmysl celkem	27 249	34 521	31 864	24 286	26 353	23 640	26 757	27 028	24 100	23 875	24 710	25 158	24 309	24 996	27 532	
Z toho:																
C Zpracovatelský průmysl	26 412	31 227	31 758	24 020	26 225	21 200	25 739	26 917	23 970	23 591	24 705	24 731	24 271	24 917	25 915	
v tom:																
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	27 702	30 737	28 731	29 400	24 800	20 304	30 688	22 136	27 370	34 227	19 893	29 790	27 134	25 510	28 445	
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů, přívěsů a návěsů)	28 815	27 815	35 753	28 774	24 133	19 629	24 404	28 899	26 203	24 014	30 396	25 511	23 285	19 582	24 786	
Průmysl celkem	26 268	33 624	30 365	23 772	25 827	22 995	25 935	26 183	23 139	23 276	24 131	23 978	23 321	23 795	26 530	
Z toho:																
C Zpracovatelský průmysl	25 479	30 588	30 309	23 490	25 697	20 464	24 959	26 072	23 093	23 015	24 133	23 663	23 280	23 698	24 875	
v tom:																
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	27 318	29 798	29 024	29 265	25 332	20 053	29 857	21 381	27 624	36 091	22 251	28 598	26 898	24 734	27 552	
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů, přívěsů a návěsů)	28 049	27 115	33 876	28 652	23 887	19 346	24 417	28 230	25 814	23 972	30 614	25 406	22 298	18 719	24 862	
Průmysl celkem	25 460	33 559	28 539	22 947	25 299	22 427	25 509	25 373	22 103	22 563	23 745	23 451	22 330	22 640	25 438	
Z toho:																
C Zpracovatelský průmysl	24 678	30 417	28 480	22 703	25 133	20 005	24 552	25 277	22 070	22 414	23 747	23 038	22 286	22 576	23 898	
v tom:																
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	26 437	28 477	28 069	28 744	25 163	18 729	29 138	21 064	26 948	i. d.	i. d.	27 979	25 642	23 790	25 923	
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů, přívěsů a návěsů)	26 778	26 430	31 578	27 494	23 258	18 513	24 383	27 741	23 822	23 161	28 471	23 220	21 596	19 315	23 295	

Zdroj: Český statistický úřad.